บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี" วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน การศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (92 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	44	47.83
หญิง	48	52.17
2. อายุ		
21-30 ปี	26	28.26
31-40 ปี	38	41.30
41-50 ปี	20	21.74
51 ปีขึ้นไป	8	8.70

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (92 คน)	ร้อยละ (100.00)
3. สถานภาพ		
โสด	38	41.30
สมรส	50	54.35
หม้าย/ หย่าร้าง	4	4.35
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	2	2.17
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	11	11.96
อนุปริญญา/ ปวส.	19	20.65
ปริญญาตรีขึ้นไป	60	65.22
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	1.09
1-5 ปี	19	20.65
5 ปีขึ้นไป	24	26.09
10 ปีขึ้นไป	26	28.26
15 ปีขึ้นไป	7	7.61
20 ปีขึ้นไป	15	16.30

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.17 และเพศชาย ร้อยละ 47.83 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.30 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 28.26, อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 21.74, และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.70 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.35 รองลงมา โสด ร้อยละ 41.30 และหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 4.35 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 65.22 รองลงมาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ร้อยละ 20.65, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 11.96 และระดับประถมศึกษา ร้อยละ 2.17 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.26 รองลงมา 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.09, อายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 20.65, 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.30, 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.61 และ ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 1.09 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 9) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 10) ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานตามระดับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่	11 (11.96)	49 (53.26)	29 (31.52)	3 (3.26)	2.74	0.71	มาก	2
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ	17 (18.48)	52 (56.52)	21 (22.83)	2 (2.17)	2.91	0.71	มาก	1
3. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถ	11 (11.96)	43 (46.74)	37 (40.22)	1 (1.09)	2.71	0.68	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์	2 (2.17)	36 (39.13)	44 (47.83)	2 (2.17)	2.67	0.70	มาก	4
ภาพรวม					2.77	0.55	มาก	

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.76, SD = 0.558) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.91, SD = 0.71) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานตามระดับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.74, SD = 0.71) ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.70, SD = 0.70) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.67, SD = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานในหน้าที่	28 (30.43)	43 (46.74)	19 (20.65)	2 (2.17)	3.05	0.78	มาก	1
2. ท่านพอใจที่ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	18 (18.57)	52 (2.)	21 (22.83)	1 (1.09)	2.95	0.69	มาก	3
3. ท่านภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	20 (21.74)	48 (52.17)	22 (23.91)	2 (2.17)	2.93	0.74	มาก	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านพอใจการทำงานในช่วงที่ผ่านมาผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	15 (16.30)	53 (571	22 (23.91)	2 (2.17)	2.88	0.69	มาก	5
5. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ	22 (23.91)	54 (58.70)	12 (13.04)	4 (4.35)	3.02	0.74	มาก	2
ภาพรวม					2.97	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.97, SD = 0.61) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ 1 คือ ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.05, SD = 0.78) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.02, SD = 0.74) ท่านพอใจที่ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.95, SD = 0.69),ท่านภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.93, SD = 0.74) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจการทำงานในช่วงที่ผ่านมาผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.88, SD = 0.69) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	18 (19.57)	67 (61.96)	15 (16.30)	2 (2.17)	2.99	0.67	มาก	1
2. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงานและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม	8 (8.69)	47 (51.09)	33 (35.87)	4 (4.35)	2.64	0.70	มาก	4
3. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น	17 (18.48)	48 (52.17)	23 (25.00)	4 (4.35)	2.85	0.77	มาก	3
4. ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	15 (16.30)	51 (55.44)	24 (26.09)	2 (2.17)	2.86	0.70	มาก	2
ภาพรวม					2.83	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.83, SD = 0.59) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.99, SD = 0.67) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.86, SD = 0.70) ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.85, SD = 0.77) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงานและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.64, SD = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานพิเศษต่างๆของหน่วยงาน	14 (15.21)	50 (54.35)	27 (29.35)	1 (1.09)	2.84	0.68	มาก	3
2. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	13 (14.13)	59 (64.13)	18 (19.57)	2 (2.17)	2.90	0.65	มาก	1
3. ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	11 (11.96)	59 (64.13)	19 (20.65)	3 (3.26)	2.85	0.66	มาก	2
4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ท่านปฏิบัติ	12 (13.04)	54 (58.70)	22 (23.91)	4 (4.35)	2.80	0.71	มาก	5
5. ท่านพอใจที่สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	13 (14.13)	55 (59.78)	20 (21.74)	4 (4.35)	2.84	0.72	มาก	4
ภาพรวม					2.85	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.85, SD = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความความรับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 คือ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.90, SD = 0.65) รองลงมา คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.85, SD = 0.66) ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.84, SD = 0.68) ท่านพอใจที่สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.84, SD = 0.72) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.80, SD = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความยินดีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติ	11 (11.96)	45 (48.91)	29 (31.52)	7 (7.61)	2.65	0.79	มาก	3
2. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	11 (11.96)	51 (55.43)	29 (31.52)	1 (1.09)	2.78	0.66	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม	5 (5.43)	48 (52.17)	35 (38.04)	4 (4.35)	2.59	0.66	มาก	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านพอใจที่หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	16 (17.39)	51 (55.43)	21 (22.83)	4 (4.35)	2.86	0.75	มาก	1
ภาพรวม					2.72	0.62	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.72, SD = 0.62) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 คือ ท่านพอใจที่หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.86, SD = 0.75) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.78, SD = 0.66) ท่านมีความยินดีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.65, SD = 0.79) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.59, SD = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	8 (8.70)	51 (55.43)	27 (29.35)	6 (6.52)	2.66	0.73	มาก	1
2. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	5 (5.43)	53 (57.61)	26 (28.26)	8 (8.70)	2.60	0.73	มาก	3
3. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	4 (4.35)	50 (54.35)	32 (34.78)	6 (6.52)	2.57	0.68	มาก	4
4. ท่านมีความพอใจในนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน	6 (6.52)	52 (56.52)	27 (29.35)	7 (7.61)	2.62	0.72	มาก	2
ภาพรวม					2.61	0.64	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.61, SD = 0.64) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.66, SD = 0.73) รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจในนโยบายการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.62, SD = 0.72) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 60, SD = 0.73) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.57, SD = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	17 (18.48)	40 (43.48)	28 (30.43)	7 (7.61)	2.73	0.85	มาก	1
2. ท่านพอใจที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	10 (10.87)	47 (51.09)	28 (30.43)	7 (7.61)	2.65	0.78	มาก	4
3. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	9 (9.78)	52 (56.52)	25 (27.18)	6 (6.52)	2.70	0.74	มาก	2
4. ท่านปลาบปลื้มใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	13 (14.13)	47 (51.09)	23 (25.00)	9 (9.78)	2.70	0.84	มาก	3
ภาพรวม					2.69	0.71	มาก	

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.69, SD = 0.71) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 คือ ท่านพอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.73, SD = 0.85) รองลงมา คือ ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.65, SD = 0.78) ท่านปลาบปลื้มใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา/ อุปสรรคทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.70, SD = 0.74) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.70, SD = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง	19 (20.65)	42 (45.65)	19 (20.65)	12 (13.05)	2.74	0.94	มาก	2
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน	15 (16.31)	48 (52.17)	20 (21.74)	9 (9.78)	2.75	0.85	มาก	1
3. ท่านพอใจกับกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	11 (11.96)	47 (51.08)	23 (25.00)	11 (11.96)	2.63	0.85	มาก	3
ภาพรวม					2.71	0.80	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.71, SD = 0.80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.75, SD = 0.85) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.74, SD = 0.94) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจกับกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.63, SD = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือน	8 (8.69)	43 (46.74)	33 (35.87)	8 (8.70)	2.55	0.76	มาก	3
2. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสมเมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัยต่าง ๆ	6 (6.52)	53 (57.61)	27 (29.35)	6 (6.52)	2.64	0.70	มาก	2
3. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ปรับขึ้นในแต่ละปี	9 (9.78)	40 (43.48)	34 (36.96)	9 (9.78)	2.53	0.80	มาก	4

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านพอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น	17 (18.48)	40 (43.48)	31 (33.69)	4 (4.35)	2.76	0.80	มาก	1
ภาพรวม					2.62	0.61	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.62, SD = 0.61) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอันดับ 1 คือ ท่านพอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.76, SD = 0.80) รองลงมา คือ ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสมเมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัยต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.64, SD = 0.70) ท่านภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.55, SD = 0.76) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ปรับขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.53, SD = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\overline{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพอใจกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	8 (8.70)	35 (38.04)	42 (45.65)	7 (7.61)	2.48	0.76	น้อย	1
2. ท่านพอใจที่หน่วยงานมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน	6 (6.52)	34 (36.96)	42 (45.65)	10 (10.87)	2.39	0.77	น้อย	2
3. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น แสงสว่าง สถานที่จอดรถ สภาพอาคาร เป็นต้น	5 (5.44)	35 (38.04)	38 (41.30)	14 (15.22)	2.34	0.80	น้อย	3
ภาพรวม					2.40	0.71	น้อย	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.40, SD = 0.71) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับ 1 คือ ท่านพอใจกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.48, SD = 0.76) รองลงมา คือ ท่านพอใจที่หน่วยงานมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.39, SD = 0.77) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น แสงสว่าง สถานที่จอดรถ สภาพอาคาร เป็นต้น อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.34, SD = 0.80) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี	$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.76	0.58	มาก	4
ด้านความสำเร็จของงาน	2.97	0.61	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.59	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	2.85	0.56	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	2.72	0.62	มาก	5
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.61	0.64	มาก	9
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.69	0.71	มาก	7
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.71	0.79	มาก	6
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.62	0.61	มาก	8
ด้านสภาพการทำงาน	2.40	0.71	น้อย	10
ภาพรวม	2.72	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.77, SD = 0.55) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\overline{X}$ = 2.97. SD = 0.61) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.85, SD = 0.56) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.83, SD = 0.59) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.76, SD = 0.58) ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.72, SD = 0.62) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.71, SD = 0.79) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.69, SD = 0.71) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.62, SD = 0.61) ด้านนโยบายและ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.61, SD = 0.64) ตามลำดับ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.40, SD = 0.71) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\overline{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	44	2.71	0.54	.109	.913
หญิง	48	2.72	0.46		

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .913 แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.38	.13	0.508	.678
ภายในกลุ่ม	88	22.03	.25		
รวม	91	22.41			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .678 แสดงว่า บุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	.506	2.103	.128
ภายในกลุ่ม	88	22.03	.25		
รวม	91	22.41			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .128 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

สำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	.472	1.977	.123
ภายในกลุ่ม	88	21.00	.239		
รวม	91	22.41			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .123 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.03	.207	0.832	.531
ภายในกลุ่ม	86	21.38	.249		
รวม	91	22.41			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .531 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University