

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Multiple R	แทน	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนดิบ
Std. Error	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (The Standard Error of Estimate)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน หากพบว่า Beta มีค่ามากจะแสดงว่ามีความสัมพันธ์มาก
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ

$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$X$	แทน	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
$X_1$	แทน	ปัจจัยจูงใจ
$X_{1,1}$	แทน	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
$X_{1,2}$	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
$X_{1,3}$	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ทำ
$X_{1,4}$	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
$X_{1,5}$	แทน	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
$X_2$	แทน	ปัจจัยค้ำจุน
$X_{2,1}$	แทน	ด้านเงินเดือน
$X_{2,2}$	แทน	ด้านนโยบายและการบริหาร
$X_{2,3}$	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
$X_{2,4}$	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
$X_{2,5}$	แทน	ด้านการปกครองบังคับบัญชา

### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็น ค่าร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

(n = 315)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	180	57.10
1.2 หญิง	135	42.90
รวม	315	100.00
<b>2. อายุ</b>		
2.1 21 – 30 ปี	86	27.30
2.2 31 – 40 ปี	124	39.37
2.3 41 – 50 ปี	76	24.12
2.4 51 – 57 ปี	29	9.21
รวม	315	100.00
<b>3. รายได้</b>		
3.1 12,285 – 15,060	55	17.46
3.2 15,290 – 20,040	121	38.41
3.3 20,360 – 25,190	80	25.4
3.4 26,120 – 39,630	59	18.73

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รวม	315	100.00
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
4.1 อนุปริญญา (ปวส., ป.กศ.สูง, หรือเทียบเท่า)	44	14.00
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	165	52.40
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	106	33.70
รวม	315	100.00
<b>5. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
5.1 2-7 ปี	58	18.41
5.2 8-15 ปี	167	53.02
5.3 16-25 ปี	75	23.81
5.4 26-38 ปี	15	4.76
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.37 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีรายได้ระหว่าง 15,290-20,040 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 20,360-25,190 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 8-15 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16-25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

(n=315)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.74	0.66	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.74	0.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.60	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.59	0.75	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.72	0.65	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.67	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.72	0.65	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.81	0.67	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.70	0.62	มาก
รวม	3.72	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4 - 13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n=315)			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหาร ในองค์กรของท่าน ให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงาน ได้ความสำเร็จเป็นอย่างดี	3.73	0.74	มาก
2. การแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำผลมา พัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.71	0.75	มาก
3. มีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่	3.78	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ผู้บริหารในองค์กรของให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้ความสำเร็จเป็น

อย่างดี ( $\bar{X} = 3.73$ ) และการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำผลมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ

(n=315)

การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.75	0.83	มาก
2. ผู้บริหารในองค์การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.71	0.86	มาก
3. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ	3.59	0.87	มาก
รวม	3.68	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ผู้บริหารในองค์การยอมรับในความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ

(n=315)

ลักษณะของงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของท่าน	3.73	0.74	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.71	0.75	มาก
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.78	0.76	มาก
รวม	3.74	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.78$ ) การปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.73$ ) และงานที่ได้รับหมายหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

(n=315)

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.79	0.78	มาก
2. การได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.69	0.77	มาก
3. การมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ หรืองานที่สำคัญ ๆ	3.74	0.77	มาก
4. การเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วน ร่วมเสมอ	3.60	0.76	มาก
รวม	3.71	0.60	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.79$ ) การมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ ( $\bar{X} = 3.74$ ) และการได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.69$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้า  
ในหน้าที่การงาน

(n=315)

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.42	0.96	มาก
2. การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75	0.84	มาก
3. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ	3.63	0.86	มาก
4. การมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.53	0.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.75$ ) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.63$ ) และท่านมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือน

(n=315)

เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.77	0.76	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.71	0.75	มาก
3. เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเพียงพอ	3.67	0.77	มาก
4. การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน	3.74	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.77$ ) การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน ( $\bar{X} = 3.74$ ) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย  
และการบริหาร

(n=315)

นโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน	3.78	0.83	มาก
2. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการประสานงานกันอยู่เสมอ	3.81	0.75	มาก
3. ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในองค์กรของท่านอย่างเหมาะสม	3.85	0.73	มาก
4. ผู้บริหารองค์กรท่านได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	3.83	0.84	มาก
รวม	3.82	0.67	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในองค์กรของท่านอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.85$ ) ผู้บริหารองค์กรท่านได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.83$ ) และบุคลากรในองค์กรของท่านมีการประสานงานกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n=315)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารองค์กรของท่านมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน	3.76	0.76	มาก
2. ผู้บริหารองค์กรท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.71	0.75	มาก
3. ผู้บริหารองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.67	0.77	มาก
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.74	0.80	มาก
รวม	3.72	0.65	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารองค์กรของท่านมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.74$ ) และผู้บริหารองค์กรท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

(n=315)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน	3.77	0.82	มาก
2. อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.81	0.75	มาก
3. องค์กรของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.85	0.73	มาก
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.84	มาก
รวม	3.81	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.85$ ) การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.83$ ) และอาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครอง  
บังคับบัญชา

(n=315)

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	3.78	0.77	มาก
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นอย่างดี	3.74	0.77	มาก
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.68	0.78	มาก
4. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน	3.62	0.76	มาก
รวม	3.70	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.78$ ) ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.74$ ) และผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล

การดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยข้อมูลที่ได้สามารถ  
จำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

(n=315)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.68	0.66	มาก
ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.76	0.62	มาก
ด้านความสามัคคี	3.81	0.57	มาก
รวม	3.74	0.59	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามัคคี ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ )  
และด้านความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับขวัญกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 15 - 17

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความผูกพันกับองค์การ

(n=315)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความผูกพันกับองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่าน	3.66	0.76	มาก
2. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ดีควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	3.68	0.79	มาก
3. การเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรต่อไปจนกว่าจะ เกษียณอายุราชการ	3.56	0.79	มาก
4. การปรารถนาจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปจนกว่าจะ เกษียณอายุราชการ	3.65	0.80	มาก
5. ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	3.64	0.81	มาก
6. การจะไม่ย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทน ที่สูงกว่า	3.83	0.77	มาก
7. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.73	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์การ โดยภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ  
ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การจะไม่ย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ถึงแม้จะได้รับ  
ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อได้รับมอบหมายงานจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่  
( $\bar{X} = 3.73$ ) และหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่ดีควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ( $\bar{X} = 2.93$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

(n=315)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. การเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร	3.78	0.78	มาก
2. การเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารขององค์กร ท่านเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.76	0.74	มาก
3. การเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี	3.91	0.77	มาก
4. การเชื่อว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.71	0.70	มาก
5. การเชื่อว่าการสนองนโยบายการบริหารของผู้บริหารจะ ทำให้การพัฒนาองค์กรของท่านบรรลุตามเป้าหมาย	3.69	0.77	มาก
6. การเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วองค์กรของท่านแห่งนี้มีการ ดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.67	0.79	มาก
7. การเชื่อว่าการดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ช่วยให้หน่วยงานท่านมีความเจริญก้าวหน้า	3.72	0.74	มาก
8. การเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.82	0.78	มาก
รวม	3.76	0.62	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ  
ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น  
ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี ( $\bar{X} = 3.91$ ) การเชื่อว่าการปฏิบัติงานใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งที่ทำหายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.82$ ) และการเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสามัคคี

(n=315)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. การสามารถทำงานร่วมกับเพื่อบุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างมีความสุข	3.76	0.78	มาก
2. การทำงานร่วมกับเพื่อร่วมงานในการพัฒนาองค์กร	3.64	0.79	มาก
3. การได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสม่ำเสมอ	3.93	0.77	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.87	0.78	มาก
5. การมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.86	0.73	มาก
รวม	<b>3.81</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.93$ ) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.87$ ) และการมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

##### 1. ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 10 ปัจจัย (X) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุณฉวี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด  
จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	Pearson's (r)	Sig (1-Tailed)
<b>ปัจจัยเชิงใจ (<math>X_1</math>)</b>		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_{1,1}$ )	.685	.000**
ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_{1,2}$ )	.699	.000**
ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_{1,3}$ )	.686	.000**
ด้านความรับผิดชอบ ( $X_{1,4}$ )	.695	.000**
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_{1,5}$ )	.738	.000**
<b>ปัจจัยด้านใจ (<math>X_2</math>)</b>		
ด้านเงินเดือน ( $X_{2,1}$ )	.732	.000**
ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_{2,2}$ )	.796	.000**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_{2,3}$ )	.730	.000**
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_{2,4}$ )	.795	.000**
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{2,5}$ )	.783	.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมด 10 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว ดังนี้ คือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 10 ตัว โดยตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้ง 10 ตัวแปร ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 11.290 + (-15.402)X_{1,1} + 16.213X_{1,3} + 1.165_{1,5} + 12.143X_{2,1} + 8.480X_{2,2} + (-11.583)X_{2,3} + (-7.256)X_{2,4} + .793X_{2,5}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = (-2.603)X_{1,1} + 2.737X_{1,3} + .296_{1,5} + 2.671X_{2,1} + 1.935X_{2,2} + (-2.553)X_{2,3} + (-1.652)X_{2,4} + .166X_{2,5}$$

เมื่อ Y และ Z = ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 ผู้วิจัยสามารถแสดงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 21 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	
1.1 ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	41
1.2 ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	35
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ งานเท่าเทียมกันไม่ควรให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป	15
2.2 ควรให้สิ่งจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานในทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร	17
2.3 ผู้บริหารควรชื่นชมยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	24
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>	
3.1 ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความสามารถสูง	28
3.2 ควรมีการกำหนดคุณลักษณะของงานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	15
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>	
4.1 ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	9
4.2 ควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี	34
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	
5.1 ควรมีหลักเกณฑ์หรือกติกาในการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่	37
5.2 ควรพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	41

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
6.2 ควรมีการใช้ระบบจำแนกค่าตอบแทนตามระบบสายงาน (ระบบแท่ง)	25
6.3 ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	39
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	
7.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายขององค์การให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม	25
7.2 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การที่มีผลทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	39
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	
8.1 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	22
8.2 ควรจัดให้มีการท่องเที่ยวพักผ่อนเป็นหมู่คณะเพื่อให้เกิดการพูดคุยพบปะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	35
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	
9.1 ควรสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน	7
9.2 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีจำนวนเพียงพอ	31
9.3 ควรติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดบริเวณภายในและภายนอกสำนักงาน	56
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	24
10.2 ผู้บังคับบัญชาควรกล่าวคำชมเชยเสมอเมื่อบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน	42

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ความถี่ 41) และควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (ความถี่ 35)
2. ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ งานเท่าเทียมกันไม่ควรให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป (ความถี่ 15) ควรให้สิ่งจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานในทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร (ความถี่ 17) และผู้บริหารควรชื่นชมยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ความถี่ 24)
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ คือ ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความสามารถสูง (ความถี่ 28) และควรมีการกำหนดคุณลักษณะของงานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (ความถี่ 15)
4. ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (ความถี่ 9) และควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี (ความถี่ 34)
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ควรมีหลักสูตรหรือกติกากในการพิจารณาความดี ความชอบที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ (ความถี่ 37) และควรพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 41)
6. ด้านเงินเดือน คือ ควรกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่มีความเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน (ความถี่ 12) ควรมีการใช้ระบบจำแนกค่าตอบแทนตามระบบสายงาน (ระบบแท่ง) (ความถี่ 25) และควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม (ความถี่ 39)
7. ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายขององค์การให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม (ความถี่ 22) และผู้บริหารควรกำหนดควิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การที่มีผลทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 35)
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 24) และควรจัดให้มีการท่องเที่ยวพักผ่อนเป็นหมู่คณะเพื่อให้เกิดการพูดคุยพบปะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ความถี่ 43)



9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ ควรสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน (ความถี่ 7) ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีจำนวนเพียงพอ (ความถี่ 31) และควรติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดบริเวณภายในและภายนอก สำนักงาน (ความถี่ 56)

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ (ความถี่ 24) และผู้บังคับบัญชาควรกล่าวคำชมเชยเสมอเมื่อบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน (ความถี่ 42)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY