

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ขอเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
μ	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบความถี่
F	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบเอฟ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านต่างๆ จำนวน 5 ด้าน
ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลปรากฏ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	21	39.60
พนักงานจ้าง	32	60.40
รวม	53	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 53 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 พนักงานจ้างจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ด้านการบริหาร	3.18	1.06	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.36	1.13	ปานกลาง
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.42	1.10	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.26	1.05	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.38	1.10	ปานกลาง
รวม	3.32	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่ปานกลาง ทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\mu = 3.42$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.38$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\mu = 3.36$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ราชด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 5 ด้าน ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหาร

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านมีบทบาทสำคัญในการวางแผนงานขององค์กร	2.91	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	3.30	1.12	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม	3.19	1.03	ปานกลาง
4. ท่านได้รับงานบริหารสำคัญๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.13	0.96	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่าน	3.23	1.06	ปานกลาง
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความ เป็นธรรม	3.30	1.10	ปานกลาง
รวม	3.18	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหาร โดยภาพรวมมีระดับขวัญใน การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\mu = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่ ปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน ($\mu = 3.30$) การพิจารณาความดีความชอบใน หน่วยงานมีความ เป็นธรรม ($\mu = 3.30$) ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่าน ($\mu = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์	μ	σ	แปลความ
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม	3.47	1.22	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.34	1.14	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	1.09	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ	3.47	1.15	มาก
5. หน่วยงานมีความรัก สามัคคีและเห็นความสำคัญของคน	3.21	1.03	ปานกลาง
6. ตำแหน่งงานในแต่ละหน่วยงานมีความเหมาะสม	2.89	1.05	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.60	1.25	มาก
รวม	3.36	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.60$) เพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.51$) และหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ($\mu = 3.47$) และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน ($\mu = 3.34$) หน่วยงานมีความรัก สามัคคีและเห็นความสำคัญของคน ($\mu = 3.21$) และตำแหน่งงานในแต่ละหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\mu = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.51	1.03	มาก
2. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการ การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.68	1.12	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ และเป็นที่น่าภาคภูมิใจ	3.25	1.14	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้าร่วมรับ การอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะใน การทำงาน	3.49	1.08	มาก
5. องค์การมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	3.37	1.05	ปานกลาง
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	3.19	1.14	ปานกลาง
รวม	3.42	1.10	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานหน่วยงาน ($\mu = 3.68$) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัดและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.51$) และองค์การมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.37$) และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย องค์การมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

ทันสมัย และเอื้อต่อ ($\mu = 3.37$) การปฏิบัติงาน งานที่ท่านปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่และเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ($\mu = 3.25$) สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในหน่วยงาน

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านมีความมั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.23	1.07	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติ ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ	3.30	1.10	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.04	.96	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมดูงานที่เกี่ยวกับหน้าที่ในความรับผิดชอบ	2.98	.75	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น	3.40	1.01	ปานกลาง
6. การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับมีความยุติธรรม	3.47	1.22	มาก
7. ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น	3.34	1.14	ปานกลาง
8. ตำแหน่งงานปัจจุบันสามารถเลี้ยงชีวิต และครอบครัว	3.34	1.14	ปานกลาง
รวม	3.26	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในหน่วยงาน โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มากจำนวน 1 ข้อ คือ การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับมีความยุติธรรม ($\mu = 3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ โอกาส

ความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น ($\mu = 3.40$) ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น ($\mu = 3.34$) และตำแหน่งงานปัจจุบันสามารถเลี้ยงชีวิตและครอบครัว ($\mu = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(N=53)			
ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์	μ	σ	ระดับ ขวัญ
1. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนของท่านที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.51	1.09	มาก
2. การดำเนินงานด้านสวัสดิการเป็นไปด้วยความเหมาะสม สะดวกและรวดเร็ว	3.21	1.03	ปานกลาง
3. การพิจารณาความดี ความชอบและเลื่อนขั้นประจำปีมีความเป็นธรรม	2.89	1.05	ปานกลาง
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ	3.60	1.25	มาก
5. จัดสวัสดิการได้ครบถ้วนและเหมาะสม	3.51	1.03	มาก
6. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม	3.68	1.12	มาก
7. ในหน่วยงานมีการพบปะสังสรรค์หรือจัดงานเลี้ยงร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.25	1.14	ปานกลาง
รวม	3.38	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม ($\mu = 3.68$) ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ ($\mu = 3.60$) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนของท่านที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถใน

การปฏิบัติงาน ($\mu = 3.51$) และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานมีการพบปะสังสรรค์หรือจัดงานเลี้ยงร่วมกันระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.25$) การดำเนินงานด้านสวัสดิการเป็นไปด้วยความเหมาะสม สะดวกและรวดเร็ว ($\mu = 3.21$) การพิจารณาความดี ความชอบและเลื่อนขั้นประจำปีมีความเป็นธรรม ($\mu = 2.89$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จำแนกตามตัวแปร ข้าราชการ พนักงานจ้าง โดยการทดสอบ ค่าที (t-test) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ดังปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล

กู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ศึก จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

(N=53)

ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์	ข้าราชการ N = 21		พนักงานจ้าง N = 32		t	p
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการบริหาร	3.13	.42	3.20	.45	.07	.799
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.35	.40	3.36	.52	3.02	.088
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.18	.54	3.38	.46	.41	.524
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.37	.43	3.19	.40	.10	.755
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.31	.54	3.42	.39	3.13	.083
รวม	3.27	.30	3.31	.28	.02	.885

จากตารางที่ 8 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ศึก จังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างข้าราชการกับพนักงานจ้าง ทั้งโดยรวม และด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
จำแนกตามสถานภาพ

(N=53)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1	.06	0.06	0.311	0.580
	ภายในกลุ่ม	51	9.69	0.19		
	รวม	52	9.75			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	.00	0.00	0.012	0.914
	ภายในกลุ่ม	51	11.70	0.23		
	รวม	52	11.70			
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	.47	0.47	1.909*	0.173
	ภายในกลุ่ม	51	12.55	0.25		
	รวม	52	13.02			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	.40	0.40	2.353*	0.131
	ภายในกลุ่ม	51	8.67	0.17		
	รวม	52	9.07			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1	.18	0.18	0.846	0.362
	ภายในกลุ่ม	51	10.64	0.21		
	รวม	52	10.82			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1	.02	.024	.279	.599
	ภายในกลุ่ม	51	4.30	.084		
	รวม	52	4.32			

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การทดสอบเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

วิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยทำ
การสรุปประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1. ด้านการบริหาร	
1.1 ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม สร้างความรู้สึกสามัคคี และความเป็นธรรมใน หมู่คณะ	15
1.2 ผู้บริหารต้องมองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้ดีไม่ควรสร้างความแตกแยกในหน่วยงาน	11
1.3 ควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบจากชุมชน องค์กรกลาง อย่างสม่ำเสมอ และมีการติดตามอย่างใกล้ชิด	4
1.4 ควรให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	1
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
2.1 ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	10
2.2 ควรเพิ่มกิจกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	7
2.3 ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และมีความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน	2
2.4 ในหน่วยงานควรมีการประชุมบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานขององค์กร	1
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	
3.1 ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	2
3.2 ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้คะแนนที่ ชัดเจนในการตัดสินใจ	5
3.3 พนักงานไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง	4
3.4 ผู้บริหารต้องถ่อมอบหมายงานเฉพาะพรรคพวกตนเอง	8
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
4.1 การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ระบบอุปถัมภ์	5

ข้อเสนอแนะต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ความถี่
4.2 มีการบรรจุและแต่งตั้งโดยระบบอุปถัมภ์	2
4.3 เงินเดือนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	14
4.4 ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น	2
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
5.1 เงินเดือนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	17
5.2 ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา	24
5.3 ควรมีโบนัสให้กับพนักงานทุกคนสม่ำเสมอ และมีกำหนดการจ่ายโบนัสอย่างชัดเจน	31

จากตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษารูปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร พบว่า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม สร้างความรู้รักสามัคคี และความเป็นธรรมในหมู่คณะ ผู้บริหารต้องมองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ไม่ควรสร้างความแตกแยกในหน่วยงาน ควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบจากชุมชน องค์กรกลาง อย่างสม่ำเสมอและมีการติดตามอย่างใกล้ชิด ควรให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ควรเพิ่มกิจกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และมีความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน ในหน่วยงาน ควรมีการประชุมบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานขององค์กร

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารต้องถนอมมอบหมายงานเฉพาะพรรคพวกตนเอง ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้คะแนนที่ชัดเจนในการตัดสินใจ พนักงานไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการบรรจุและแต่งตั้งโดยระบบอุปถัมภ์ ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ควรมีโบนัสให้กับพนักงานทุกคนสม่ำเสมอ และมีกำหนดการจ่ายโบนัสอย่างชัดเจน ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา เงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY