

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนค่า	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	201	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	96	47.80
1.2 หญิง	105	52.20
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 20 ปี	20	10.00
2.2 20 - 30 ปี	82	40.80
2.3 31 - 40 ปี	72	35.80
2.4 41 ปีขึ้นไป	27	13.40
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปวช./ปวส./อนุปริญญา	26	12.90
3.2 ปริญญาตรี	140	69.70
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	35	17.40
4. อัตราเงินเดือน		
4.1 6,000-8,000 บาท	35	17.40
4.2 8,001-10,000 บาท	52	25.90
4.3 10,001-12,000 บาท	62	30.80
4.4 12,001 บาทขึ้นไป	52	25.90
5. ระยะเวลาที่ทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	78	38.8
5.2 5 - 10 ปี	74	36.8
5.3 11 ปีขึ้นไป	49	24.4

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ		
6.1 พนักงานจ้างทั่วไป	23	11.40
6.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	53	26.40
6.3 ลูกจ้างประจำ	2	1.00
6.4 ข้าราชการ ระดับ 1 - 3	51	25.30
6.5 ข้าราชการ ระดับ 4 - 6	54	26.90
6.6 ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป	18	9.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 201 คน เมื่อจำแนกตามเพศเป็นหญิงจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 ส่วนชาย มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20

เมื่อจำแนกตามอายุ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ อยู่ในอัตรา 10,001-12,000 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมา คือ 12,001 ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยที่สุด คือ 6,000-8,000 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ข้าราชการ ระดับ 4 - 6 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงตามตาราง 3 - 11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.26	0.34	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.30	0.28	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.27	0.27	ปานกลาง
4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน	3.43	0.32	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.36	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.38	0.24	ปานกลาง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	0.24	ปานกลาง
รวม	3.39	0.12	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.43$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.38$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.33$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.30$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.27$) และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.26$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.51	0.61	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.12	0.67	ปานกลาง
3. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.25	0.64	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี	3.17	0.49	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=3.25$) รองลงมา คือ ข้อ 4 การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X}=3.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.12$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.26	0.47	ปานกลาง
6. ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ	3.37	0.62	ปานกลาง
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.32	0.59	ปานกลาง
8. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัย	3.29	0.52	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	0.28	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ($\bar{X}=3.37$) รองลงมา คือ ข้อ 7 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.26$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
9. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.41	0.61	ปานกลาง
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	3.26	0.49	ปานกลาง
11. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอเมื่อทำงานเสร็จ	3.26	0.50	ปานกลาง
12. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง	3.34	0.61	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ	3.12	0.55	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.27	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.41$) รองลงมาคือ ข้อ 12 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง ($\bar{X}=3.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13 ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ ($\bar{X}=3.12$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน			
14. การพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	3.33	0.58	ปานกลาง
15. ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม	3.58	0.60	มาก
16. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.51	0.60	มาก
17. หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ อย่างเป็นธรรม	3.33	0.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15 และ ข้อ 16 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 14 และ ข้อ 17 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15 ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.58$) รองลงมาคือ ข้อ 16 การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 การพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และ ข้อ 17 หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=3.33$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
18. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน	3.57	0.65	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.72	0.66	มาก
20. บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการทำงาน	3.75	0.69	มาก
21. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน	3.62	0.66	มาก
22. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.36	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม ($\bar{X}=3.94$) รองลงมา คือ ข้อ 20 บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการทำงาน ($\bar{X}=3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 18 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.57$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	3.47	0.64	ปานกลาง
24. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.46	0.59	ปานกลาง
25. ท่านมีโอกาสดูแลและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.47	0.59	ปานกลาง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	0.51	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.21	0.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.38	0.24	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 23 ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ และ ข้อ 25 ท่านมีโอกาสดูแลและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ ข้อ 24 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 27 ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.21$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
28. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.43	0.62	ปานกลาง
29. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน	3.31	0.56	ปานกลาง
30. หน่วยงานของท่านมีมุมพักเอนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม	3.23	0.51	ปานกลาง
31. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย	3.36	0.56	ปานกลาง
32. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อากาศมีแสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.33	0.51	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.33	0.24	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.43$) รองลงมาคือ ข้อ 31 การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}=3.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 30 หน่วยงานของท่านมีมุมพักเอนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.23$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังปรากฏในตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน	16	32.00
2. ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	14	28.00
3. ควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	12	24.00
4. ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8	16.00
รวม	50	100.0

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ