

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำแนกเป็น
 - 4.2.1 ด้านศักดิ์ศรีและความมั่นคงของอาชีพ
 - 4.2.2 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
 - 4.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 4.2.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
 - 4.2.5 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

4.3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัดกับผู้ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ/กิ่งอำเภอ

- 4.4 แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 4.4.1 โดยผู้บังคับบัญชา
 - 4.4.2 โดยผู้ปฏิบัติงาน

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขต 6 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
	ส่วนจังหวัด	ส่วนอำเภอ	รวม
	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	n=269	n=77	n=346
1. เพศ			
ชาย	132	37	169
หญิง	137	40	177
2. อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	100	36	136
30 - 40 ปี	47	22	96
41 - 50 ปี	53	12	65
51 - 60 ปี	42	7	49
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ			
ไม่เกิน 5 ปี	28	24	52
6 - 10 ปี	34	32	66
11 - 15 ปี	109	10	119
เกิน 15 ปี	98	11	109
4. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	159	52	211
ปริญญาตรี	108	25	133
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0	2
5. สถานที่ปฏิบัติราชการ			
สำนักงาน	90	0	90
เลขานุการจังหวัด			
ส่วนการคลัง	90	0	90
ส่วนโยธา	98	0	89
ส่วนอำเภอ	0	77	77

จากตารางที่ 2 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน เป็นเพศหญิง 177 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.15 เป็นเพศชาย 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.85 และพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ ประจำที่ส่วนจังหวัดและส่วนอำเภอ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นส่วนมาก คือมีจำนวนถึง 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.16

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนมากอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนถึง 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 ในส่วนจังหวัดส่วนมากมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี ส่วนในอำเภอ ส่วนมากมีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คือมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 60.98 มีสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.58 นอกนั้นได้รับ การศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44

สำหรับสถานที่ปฏิบัติราชการประจำ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัด ทั้งใน สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา มีจำนวน 269 คน คิดเป็น ร้อยละ 77.75 ส่วนที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25

4.2 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.2.1 ด้านศักดิ์ศรีและความมั่นคงของอาชีพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านศักดิ์ศรีและ ความมั่นคงของอาชีพ

ด้านศักดิ์ศรีและ ความมั่นคงของอาชีพ	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. การมีความรักและ ศรัทธาในอาชีพของตนเอง	3.82	0.54	4.17	0.54	3.90	0.57	สูง
2. การมีความรู้สึกว่าอาชีพ นี้เหมาะสมกับตนเอง มากกว่าอาชีพอื่น	3.74	0.50	4.10	0.66	3.82	0.56	สูง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมี หลักประกันความมั่นคง และ ได้รับการยอมรับ นับถือจากสังคม	3.84	0.51	4.08	0.64	3.89	0.55	สูง
4. การได้ปฏิบัติงานตรง ตามความรู้ความสามารถ ของตนเอง	3.76	0.46	3.94	0.71	3.80	0.53	สูง
5. การได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.23	0.55	3.38	0.71	3.27	0.59	ปาน กลาง
6. ระบบบริหารเอื้ออำนวย ต่อความก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพ	2.48	0.76	2.61	0.86	2.51	0.78	ปาน กลาง
รวม	3.48	0.75	3.71	0.90	3.53	0.79	สูง

จากตารางที่ 3 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านศักดิ์ศรี และความมั่นคงของอาชีพ โดยภาพรวม และในส่วนอำเภอ/กิ่งอำเภอ อยู่ใน ระดับ สูง แต่ระดับ ขวัญกำลังใจของข้าราชการที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัดอยู่ใน ระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) สภาพที่จะขึ้นขอระดับขวัญกำลังใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ (1) การมีความรักและศรัทธาใน อาชีพของตนเอง ($\bar{X}=3.90$) (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีหลักประกันความมั่นคงและได้รับการยอมรับ นับถือจากสังคม ($\bar{X}=3.89$) (3) การมีความรู้สึกว่าอาชีพนี้เหมาะสมกับตนเองมากกว่าอาชีพอื่น ($\bar{X}=3.82$) (4) การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.80$) (5) การได้รับ การส่งเสริมให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.27$) (6) ระบบบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความ ก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=2.51$)

4.2.2 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

สัมพันธภาพ ภายในหน่วยงาน	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. การได้รับความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	3.78	0.53	3.70	0.54	3.76	0.53	สูง
2. การจัดให้มีการอบรม ปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรที่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	3.32	0.56	3.22	0.50	3.29	0.55	ปาน กลาง
3. การให้ความร่วมมือช่วย เหลือในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ	3.82	0.50	3.91	0.65	3.84	0.54	สูง
4. การมีโอกาสร่วมกิจ กรรมของผู้ร่วมงานอย่าง เป็นกันเอง	3.77	0.50	3.87	.64	3.79	0.53	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจ
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
(ต่อ)

สัมพันธภาพ ภายในหน่วยงาน	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
5. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเรื่องครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว	3.71	0.54	3.96	0.55	3.77	0.55	สูง
6. การให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์การ	3.30	0.59	3.21	0.50	3.28	0.57	ปานกลาง
รวม	3.62	0.58	3.65	0.65	3.62	0.60	สูง

จากตารางที่ 4 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{X}=3.62$) สภาพที่จะชี้บอกระดับขวัญกำลังใจว่ามีระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.84$) การมีโอกาสร่วมกิจกรรมของผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเวลาราชการ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเรื่องครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}=3.79$) การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.76$) ส่วนการจัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และการให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$ และ $\bar{X}=3.28$ ตามลำดับ)

4.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจ
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	2.38	0.63	2.55	0.87	2.41	0.69	ต่ำ
2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การจัดระบบงาน และการตัดสินใจ	3.31	0.59	3.25	0.76	3.30	0.63	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายและภารกิจขององค์การ	3.38	0.54	3.87	0.57	3.84	0.55	สูง
4. การได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองชอบและมีความถนัด	3.37	0.53	3.86	0.60	3.87	0.55	สูง
5. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.54	3.86	0.60	3.92	0.56	สูง
6. การได้เพิ่มพูนประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงานหรือวิธีอื่น	3.26	0.58	3.29	0.69	3.27	0.60	ปานกลาง
รวม	3.44	0.79	3.43	0.84	3.43	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้งโดยภาพรวมส่วนจังหวัดและส่วนอำเภอ มีระดับขวัญกำลังใจ
 ปานกลาง แต่สภาพการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบใน
 ส่วนจังหวัด และโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และโดยภาพรวมแล้วสภาพความมีอิสระในการ
 ปฏิบัติงานการจัดระบบงานและการตัดสินใจ การได้เพิ่มพูนประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้า
 ที่โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงานหรือวิธีอื่นมีระดับขวัญกำลังใจปานกลาง
 ($\bar{X}=3.30$ และ $\bar{X}=3.27$ ตามลำดับ) นอกเหนือจากนั้นมีระดับขวัญกำลังใจสูงเรียงลำดับ
 คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่
 ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.92$) การได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองชอบและถนัด ($\bar{X}=3.87$) และ
 การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายและภารกิจขององค์การ ($\bar{X}=3.84$)

4.2.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจ
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

บรรยากาศ และ สภาพแวดล้อม	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. ทุกคนเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน	2.27	0.62	3.32	0.75	3.28	0.65	ปาน กลาง
2. ทุกคนเข้าใจภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามตำแหน่ง ที่ตนเองรับผิดชอบ	3.30	0.64	3.34	0.75	3.31	0.66	ปาน กลาง
3. มีสถานที่ปฏิบัติงาน เหมาะสม มีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ	3.80	0.62	3.91	0.67	3.83	0.63	สูง
4. ทุกคนมีความรักองค์กร การและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.85	0.59	3.87	0.69	3.85	0.62	สูง
5. ทุกคนมีความสามัคคี และร่วมมือกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามภารกิจของ องค์การ	3.80	0.64	3.87	0.73	3.82	0.66	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ และส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานเต็มความ สามารถ	3.88	0.63	3.94	0.69	3.90	0.64	สูง
รวม	3.65	0.68	3.71	0.77	3.67	0.70	สูง

จากตารางที่ 6 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำที่ส่วนจังหวัด ส่วนอำเภอ
 และทั้งโดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่สภาพที่ทุกคนเข้าใจเป้าหมาย
 วัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์การอย่างชัดเจน และทุกคนเข้าใจภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม
 ตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$ และ $\bar{X}=3.31$
 ตามลำดับ) ส่วนสภาพนอกเหนือจากนั้นมีระดับขวัญกำลังใจสูงกล่าวคือ สภาพผู้บังคับ
 บัญชาเอาใจใส่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($\bar{X}=3.90$)
 สภาพที่ทุกคนมีความรักองค์การและตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.85$)
 สภาพที่มีสถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และสภาพที่ทุกคนมีความ
 สามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์การ ก็มีระดับขวัญกำลังใจสูง
 ($\bar{X}=3.83$ และ $\bar{X}=3.82$ ตามลำดับ)

4.2.5 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับ ระดับขวัญกำลังใจ
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์	ระดับขวัญกำลังใจ						แปล ความ
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. การมีรายได้เพียงพอต่อ การครองชีพในสภาวะ ปัจจุบัน	4.09	0.60	3.82	0.62	4.03	0.61	สูง
2. การได้รับสวัสดิการด้าน ที่พักอาศัยเหมาะสมกับ ฐานะและตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.63	3.90	0.62	4.03	0.63	สูง
3. การได้รับสวัสดิการใน การรักษาพยาบาลตนเอง ครอบครัว และบุคคลใน ความรับผิดชอบ	4.68	0.62	4.64	0.76	4.67	0.66	สูงมาก
4. การได้รับสิทธิประโยชน์ บำเหน็จรางวัลเทียบเท่ากับ ข้าราชการประเภทอื่น	4.72	0.58	4.39	0.96	4.65	0.70	สูงมาก
5. การได้รับโอกาสและ ความเป็นธรรมในความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	3.20	0.66	3.00	0.73	3.15	0.70	ปาน กลาง
6. การได้รับความเป็น ธรรมในการเลื่อนเงินเดือน และการได้รับผลตอบแทน ในหน้าที่การงาน	3.28	0.68	3.05	0.74	3.22	0.73	ปาน กลาง
รวม	4.00	0.87	3.80	0.97	3.96	0.90	สูง

จากตารางที่ 7 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.96$) หากจำแนกเป็นส่วนจังหวัด และส่วนอำเภอ พบว่า สภาพการมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพการณ์ปัจจุบัน และการได้รับ สวัสดิการด้านที่พักอาศัยเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งหน้าที่ มีระดับขวัญกำลังใจ สูง ส่วนสภาพการได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลตนเอง ครอบครัว และบุคคลในความรับผิดชอบ และสภาพการได้รับสิทธิประโยชน์ บำเหน็จรางวัลเทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น โดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจในระดับ สูงมาก ($\bar{X}=4.67$ และ $\bar{X}=4.65$ ตามลำดับ) แต่ระดับขวัญกำลังใจ ของสภาพการได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนเงินเดือน และการได้รับผลตอบแทนในหน้าที่การงาน และสภาพการได้รับโอกาสและความเป็นธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$ และ $\bar{X}=3.15$ ตามลำดับ)

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t แสดงผลการเปรียบเทียบระดับ ขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติ ราชการประจำที่ส่วนจังหวัดกับผู้ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ

ขวัญกำลังใจด้านต่าง ๆ	ระดับขวัญกำลังใจ				t-value
	ส่วนจังหวัด		ส่วนอำเภอ		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. ด้านศักดิ์ศรีและความมั่นคงของอาชีพ	3.48	0.75	3.71	0.90	-2.09 *
2. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.62	0.58	3.65	0.65	-0.26
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.79	3.43	0.84	0.03
4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม	3.65	0.68	3.71	0.77	0.06
5. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.00	0.87	3.80	0.97	1.69
รวม	3.89	0.71	3.87	0.80	0.02

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัดกับผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ พบว่า โดยภาพรวมแล้วระดับขวัญกำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัด กับผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขวัญกำลังใจด้านศักดิ์ศรีและความมั่นคงของอาชีพ ผู้ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัดมีระดับขวัญกำลังใจต่ำกว่าผู้ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ/กิ่งอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4.4 แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้บังคับบัญชา

แนวทาง	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.54	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาหน่วยงาน	4.58	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.51	0.93	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.53	0.89	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. มีความเป็นประชาธิปไตยและเคารพเหตุผล	4.62	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การให้ความเป็นธรรมในโอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.62	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี	4.52	0.86	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.83	0.77	เห็นด้วย
9. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	3.91	0.60	เห็นด้วย
10. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือค่าครองชีพเช่น จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นให้แก่บุคลากรในราคาถูก	4.53	0.89	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 9 แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ แนวทางมีความเป็นประชาธิปไตย และเคารพเหตุผล และการให้ความเป็นธรรมในโอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X}=4.62$) และเห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวทางการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X}=4.58$) แนวทางการทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.54$) แนวทางการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และแนวทางการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือค่าครองชีพ กับจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นให้แก่บุคลากรในวคาถูก ($\bar{X}=4.53$) และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ($\bar{X}=3.91$) และเห็นด้วยกับแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.83$)

มีข้อสังเกตว่า แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยผู้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 อันดับแรกคือ มีความเป็นประชาธิปไตยและเคารพเหตุผลการให้ความเป็นธรรมในโอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรในหน่วยงาน และการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาหน่วยงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความเกี่ยวกับแนวทาง
ในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
โดยผู้ปฏิบัติงาน

แนวทาง	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. ความเป็นประชาธิปไตยและเคารพ เหตุผล	3.87	0.65	เห็นด้วย
2. ความพึงพอใจและศรัทธาในอาชีพ	3.90	0.71	เห็นด้วย
3. ความตั้งใจและกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	4.60	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา งานให้มีคุณภาพ	3.92	0.83	เห็นด้วย
5. การวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทและ ตำแหน่งหน้าที่	4.64	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.74	เห็นด้วย
7. ความศรัทธาและเชื่อมั่นในผู้บังคับ บัญชา	4.44	0.83	เห็นด้วย
8. ความเสียสละและความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน	3.92	0.72	เห็นด้วย
9. การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานที่ รับผิดชอบ	3.91	0.71	เห็นด้วย
10. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน	4.64	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 10 แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ (1) แนวทางการวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาท และตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.64$) (2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.64$) และ (3) แนวทางความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.60$) และเห็นด้วยกับแนวทางสร้างขวัญกำลังใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 แนวทางคือ ความศรัทธาและเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.44$) ความเสียสละและความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X}=3.92$) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.92$)