

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร กำหนดให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดชุมพร จำนวน 306 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS.	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS.	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
X ₁	แทน	รูปแบบการนำแบบอัตตาทิปไตย
X ₂	แทน	รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย
X ₃	แทน	รูปแบบการนำแบบเสรีนิยม
Y ₁	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Y ₂	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
Y ₃	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

ชุมพร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

ชุมพร

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 306)	ร้อยละ
1. ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	39	12.70
เทศบาล	131	42.80
องค์กรบริหารส่วนตำบล	136	44.40
2. ประเภทตำแหน่ง		
สายการบริหาร	62	20.30
สายวิชาการ	77	25.20
สายปฏิบัติการ	167	54.60
3. เพศ		
ชาย	86	28.10
หญิง	220	71.90

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 306)	ร้อยละ
4. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	58	19.00
30-39 ปี	176	57.50
40-49 ปี	60	19.60
50 ปีขึ้นไป	12	3.90
5. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	9.50
ปริญญาตรี	210	68.60
ปริญญาโท	67	21.90
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
6. ระยะเวลาที่รับราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	81	26.50
5-9 ปี	145	47.40
10-15 ปี	44	14.40
มากกว่า 15 ปี	36	11.80
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4.1 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 306 คน จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เป็นพนักงานส่วนจังหวัด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 พนักงานเทศบาล จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า เป็นพนักงานสายการบริหาร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 พนักงานสายวิชาการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และเป็นพนักงานสายปฏิบัติการจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60

จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และเป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90

จำแนกตามอายุ พบว่า เป็นพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และเป็นพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

จำแนกตามการศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 พนักงานที่จบปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 และพนักงานที่จบปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และไม่มีพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 0.00

จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า พนักงานที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 พนักงานที่รับราชการระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 พนักงานที่รับราชการระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และเป็นพนักงานที่รับราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละการรับรู้รูปแบบการนำของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ที่	รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
1	แบบอัตตาธิปไตย	99	32.35
2	แบบประชาธิปไตย	171	55.88
3	แบบเสรีนิยม	36	11.77
รวม		306	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับรู้รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในแบบประชาธิปไตยมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 รองลงมาคือแบบอัตตาธิปไตย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 และแบบเสรีนิยมน้อยที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.77

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร

รูปแบบการนำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
แบบอัตตาธิปไตย	3.19	0.99	ปานกลาง	2
แบบประชาธิปไตย	3.46	1.03	ปานกลาง	1
แบบเสรีนิยม	3.01	0.99	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับรู้รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาแต่ละรูปแบบ พบว่า การรับรู้รูปแบบการนำอยู่ในระดับปานกลางทุกรูปแบบ โดยรับรู้รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือแบบอัตตาธิปไตย ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.41) และแบบเสรีนิยม ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร แบบอัตตาธิปไตย

แบบอัตตาธิปไตย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.71	0.83	มาก	2
2. ผู้บริหาร บริหารงานตามความเห็นส่วนตัว ไม่ต้องอิง หลักการใดๆ	2.87	1.01	ปานกลาง	8
3. ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานมากที่สุด	4.00	0.80	มาก	1
4. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ แน่นอน เปลี่ยนได้ตามอารมณ์ของผู้บริหาร	2.91	1.10	ปานกลาง	7
5. ผู้บริหารมีความเชื่อในเหตุผลน้อยกว่าความจริงที่ เกิดขึ้น เช่น ความต้องการของประชาชน ข้อเรียกร้อง ของกลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น	3.25	0.98	ปานกลาง	5
6. ผู้บริหารมักจูงใจพนักงานด้วยการให้แรงเสริมทางลบ เช่น การตำหนิ ข่มขู่ คาดโทษ เป็นต้น	2.44	1.23	น้อย	9
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม	3.38	0.99	ปานกลาง	4
8. ผู้บริหารเน้นการบังคับบัญชา ออกคำสั่งตามสายการ บังคับบัญชา และคอยกำกับผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	3.60	0.97	มาก	3
9. ผู้บริหารมีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย	3.33	0.95	ปานกลาง	6
10. ท่านรู้สึกไม่มั่นใจ กลัวการถูกตำหนิในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	2.40	1.05	น้อย	10
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า รูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบอัตตาธิปไตยมีทั้งในระดับมาก ปานกลาง และน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารมักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารเน้นการบังคับบัญชา ออกคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และคอยกำกับผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร แบบประชาธิปไตย

แบบประชาธิปไตย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมุ่งความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นหลัก	3.61	1.03	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็น	3.44	1.04	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารใช้วิธีประชุมหรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ดำเนินการต่างๆ	3.75	0.96	มาก	2
4. มีการมอบอำนาจให้พนักงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ใดๆ ได้	3.40	0.97	ปานกลาง	6
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานมาก	3.22	1.10	ปานกลาง	10
6. พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจ	3.23	1.04	ปานกลาง	9
7. ผู้บริหารให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาพนักงาน	3.26	0.97	ปานกลาง	8
8. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการตำหนิ ว่ากล่าว เป็นรายบุคคล	3.32	1.14	ปานกลาง	7
9. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการปรึกษาหารือ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.43	1.13	ปานกลาง	5
10. พนักงานร่วมใจกันทำงาน โดยมีการแบ่งงานกันทำ	3.98	0.92	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	1.03	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พนักงานร่วมใจกันทำงาน โดยมีการแบ่งงานกันทำ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้วิธีประชุมหรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่างๆ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารมุ่งความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร แบบเสรีนิยม

แบบเสรีนิยม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามที่ ผู้ร่วมงานเสนอ	3.43	0.84	ปานกลาง	2
2. พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	1.00	มาก	1
3. ผู้บริหารไม่กล่าวถึงกิจกรรมของพนักงาน	2.98	0.99	ปานกลาง	6
4. ผู้บริหารยินยอมให้พนักงานปกครองตนเองมากกว่า จะชี้แนะหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ	3.42	1.00	ปานกลาง	3
5. มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ และคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อต้องการ	3.31	0.99	ปานกลาง	4
6. ผู้บริหารไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.20	0.98	ปานกลาง	5
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของตนเองได้ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร	2.58	1.05	ปานกลาง	8
8. ผู้บริหารไม่มีความคิดสร้างสรรค์	2.46	1.08	น้อย	10
9. ผู้บริหารไม่ติดตามและไม่ควบคุมการดำเนินงานอย่าง ใกล้ชิด	2.64	0.94	ปานกลาง	7
10. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานไม่ชัดเจน	2.51	0.98	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า รูปแบบการนำแบบเสรีนิยมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
รูปแบบการบริหารแบบเสรีนิยม อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ ได้แก่ พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ
ผู้บริหารไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามที่ผู้ร่วมงานเสนอ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.84) และ
ผู้บริหารยินยอมให้พนักงานปกครองตนเองมากกว่าจะชี้แนะหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$,
S.D. = 1.03)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ชุมพร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร

แรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.67	0.53	มาก	1
แรงงใจใฝ่สัมพันธ์	3.65	0.52	มาก	2
แรงงใจใฝ่อำนาจ	2.94	0.64	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.56) โดยมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือแรงงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) และแรงงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคาดการณ์และวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานใดๆ	3.79	0.76	มาก	5
2. ท่านตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถบรรลุได้	3.66	0.75	มาก	10
3. ท่านชอบปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	3.46	0.93	ปานกลาง	13
4. ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.98	0.78	มาก	2
5. ท่านถือว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า	3.97	0.85	มาก	3
6. ท่านปรารถนาที่จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลอื่น	2.88	1.10	ปานกลาง	15
7. ท่านชอบปฏิบัติงานที่เป็นความคิดริเริ่มของตนเอง	3.45	0.88	ปานกลาง	14
8. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆ ท่านคำนึงถึงความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.07	0.80	มาก	1
9. ท่านชอบทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	3.73	0.85	มาก	8
10. หากต้องเลือกผู้ร่วมงาน ท่านจะพิจารณาจาก ความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว	3.77	1.04	มาก	6
11. เมื่อต้องทำงานที่ยาก ท่านจะพยายามจดจ่ออยู่กับงาน นั้นจนกว่าจะสำเร็จ	3.80	0.79	มาก	4
12. ท่านจะคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จ	3.74	0.75	มาก	7
13. ท่านเชื่อว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน นั้น ไม่เกี่ยวกับโชคชะตา	3.68	0.95	มาก	9
14. ท่านต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	3.56	0.81	มาก	11
15. ท่านไม่ท้อแท้แม้งานที่ทำอยู่จะไม่สำเร็จ	3.55	0.87	มาก	12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เมื่อได้รับ
มอบหมายให้ทำงานใดๆ ท่านคำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.80)
รองลงมาคือ ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) และท่านถือว่า
ความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชุมพร ด้านแรงงใจใฝ่สัมพันธ์

แรงงใจใฝ่สัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.10	0.87	มาก	1
2. ท่านคำนึงถึงการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.98	0.85	มาก	5
3. ท่านเชื่อว่าการทำงานคนเดียวทำให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก	4.00	1.02	มาก	4
4. ท่านชอบทำงานที่ต้องคิดต่อปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	3.47	0.96	ปานกลาง	11
5. ในการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านชอบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงานนั้นด้วย	4.07	0.79	มาก	2
6. ท่านพยายามรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ	4.06	0.76	มาก	3
7. ท่านพยายามเปลี่ยนความคิดของคน หากความคิดนั้นแตกต่างกับบุคคลอื่น	3.07	0.98	ปานกลาง	15
8. ท่านเลือกคบคนที่มีความคิดเห็นและเจตคติที่ใกล้เคียงกัน	3.24	1.05	ปานกลาง	12
9. ในการตัดสินใจสั่งการ ท่านคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ	3.49	0.93	ปานกลาง	10
10. ท่านรู้สึกกังวลใจต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น	3.22	1.07	ปานกลาง	13
11. ท่านมักสร้างบรรยากาศในการร่วมมือกันทำงาน	3.72	0.79	มาก	7
12. ท่านต้องการความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน	3.87	0.80	มาก	6
13. ท่านไม่ลังเลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่ม กิจกรรม หรืองานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของท่าน	3.67	0.90	มาก	9
14. ถ้าต้องเลือกผู้ร่วมงาน ท่านพอใจกับการได้ร่วมงานกับผู้ที่ท่านสนิทสนมด้วยก่อน	3.15	1.02	ปานกลาง	14
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านพยายามจะประสานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น	3.69	0.86	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงใจใฝ่สัมพันธ์ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ ท่านทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ในการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านชอบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงานนั้นด้วย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) และท่านพยายามรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ด้านแรงงใจใฝ่อำนาจ

แรงงใจใฝ่อำนาจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านเลือกงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง	2.68	1.09	ปานกลาง	12
2. ท่านต้องควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ	2.79	1.08	ปานกลาง	11
3. ท่านชอบทำงานกับผู้อื่น ในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ ท่านควบคุมได้	2.81	1.06	ปานกลาง	10
4. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพเชื่อฟังของผู้อื่น มากกว่าผลการทำงาน	2.66	1.06	ปานกลาง	13
5. ท่านให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของตนเอง	3.10	1.13	ปานกลาง	6
6. ท่านให้คำแนะนำทันที หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ท่านคิดว่า ไม่ถูกต้อง	3.49	0.86	ปานกลาง	1
7. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้ทำ ตามความประสงค์ของท่าน	3.13	0.96	ปานกลาง	5
8. ท่านมีความฮึกเหิม และชื่นชอบการทำงานเชิงรุก	3.28	0.91	ปานกลาง	4
9. ท่านใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	2.90	1.04	ปานกลาง	9
10. ท่านกังวลเรื่องชื่อเสียงเกียรติยศมากกว่าการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	2.18	1.11	น้อย	15
11. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะ ดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามที่ท่านเห็นสมควร	3.44	0.92	ปานกลาง	2
12. ท่านรู้สึกพอใจหากสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ ท่านต้องการได้	3.30	0.97	ปานกลาง	3
13. ท่านชอบแสดงออกและทำงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่ม บทบาทให้กับตนเอง	2.92	1.00	ปานกลาง	8
14. ท่านมีความอดทนอดกลั้นสูง และชอบทำงานที่มี ความเสี่ยง	2.99	0.90	ปานกลาง	7
15. ท่านให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับผู้ร่วมงานที่ทำตามใจ ท่าน	2.40	1.05	น้อย	14
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำทันที หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.86$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามที่ท่านเห็นสมควร ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.92$) และท่านรู้สึกพอใจหากสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ท่านต้องการได้ ($\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.97$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ

ประเภทแรงจูงใจ	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.80	0.55	3.62	0.52	2.73	0.007
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.63	0.56	3.66	0.50	-4.67	0.640
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.10	0.63	2.88	0.63	2.73	0.007
รวม	3.51	0.58	3.39	0.55	0.26	0.218

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสถิติ t-test = 2.73 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 (Sig ≤ 0.05) แสดงว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าสถิติ t-test = -4.67 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.640 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 (Sig > 0.05) แสดงว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีค่าสถิติ $t\text{-test} = 2.73$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.007 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ($\text{Sig} \leq 0.05$) แสดงว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่าเพศหญิง

สรุปโดยภาพรวม พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศชายและหญิงมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแรงจูงใจโดยรวมมีค่าสถิติ $t\text{-test} = 0.26$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.218 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทแรงจูงใจ	อบจ.		เทศบาล		อบต.	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.35	0.64	3.73	0.54	3.66	0.49
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.72	0.50	3.64	0.51	3.65	0.52
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	2.82	0.57	3.02	0.65	2.89	0.63
รวม	3.30	0.57	3.46	0.57	3.40	0.55

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.55) และพนักงานส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.57) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.57) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.49) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.64) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พนักงานส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.50) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาล มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.51) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาล มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.63) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.57) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	15.259	7.629	1.795	0.168
	ภายในกลุ่ม	303	1288.199	4.251		
	รวม	305	1303.457			
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.009	1.505	0.357	0.688
	ภายในกลุ่ม	303	1215.508	4.012		
	รวม	305	1218.518			
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	27.287	13.644	2.267	0.105
	ภายในกลุ่ม	303	1823.843	6.019		
	รวม	305	1851.131			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	19.247	9.624	0.992	0.372
	ภายในกลุ่ม	303	2940.923	9.706		
	รวม	305	2960.170			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.992$, $Sig = 0.372$) และเมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง

ประเภทแรงจูงใจ	สายการบริหาร		สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.89	0.51	3.73	0.52	3.57	0.52
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.74	0.46	3.60	0.51	3.64	0.53
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.10	0.58	2.88	0.60	2.98	0.67
รวม	3.58	0.52	3.40	0.54	3.40	0.57

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานสายการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนจังหวัด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พนักงานสายการบริหาร มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานสายวิชาการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พนักงานสายการบริหาร มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.46) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.53) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานสายวิชาการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.51) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พนักงานสายการบริหาร มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.58) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานสายวิชาการ มีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.60) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง

ประเภทแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	75.885	37.942	9.365	0.000
	ภายในกลุ่ม	303	1227.573	4.051		
	รวม	305	1303.400			
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	11.129	5.564	1.396	0.249
	ภายในกลุ่ม	303	1207.389	3.985		
	รวม	305	1218.518			
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	29.964	14.982	2.493	0.084
	ภายในกลุ่ม	303	1821.167	6.010		
	รวม	305	1851.131			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	86.837	43.418	4.579	0.011
	ภายในกลุ่ม	303	2873.333	9.483		
	รวม	305	2960.170			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 4.579$, $Sig = 0.011$) โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ($F = 9.365$, $Sig = 0.000$) มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.396$, $Sig = 0.249$) และมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($Sig \leq 0.05$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

ประเภทแรงงูใจ	น้อยกว่า 30 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.66	0.56	3.62	0.53	3.82	0.53	3.80	0.42
แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์	3.62	0.59	3.63	0.49	3.72	0.54	3.78	0.35
แรงงูใจใฝ่อำนาจ	3.03	0.77	2.89	0.54	2.97	0.77	3.07	0.47
รวม	3.44	0.64	3.38	0.52	3.50	0.61	3.55	0.41

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.61) พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.64) และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงงูใจ พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.53) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.42) เป็นอันดับที่ 2 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.56) เป็นอันดับที่ 3 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.56) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.54) เป็นอันดับที่ 2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.49) เป็นอันดับที่ 3 และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงูใจใฝ่อำนาจ พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.47) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีระดับแรงงูใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับที่

3 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับแรงงใจไฟอำนาจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.54) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม อายุ

ประเภทแรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
แรงงใจไฟสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3	31.501	10.500	2.493	0.060
	ภายในกลุ่ม	302	1271.957	4.212		
	รวม	305	1303.457			
แรงงใจไฟสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	8.984	2.995	0.748	0.524
	ภายในกลุ่ม	302	1209.534	4.005		
	รวม	305	1218.518			
แรงงใจไฟอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	18.378	6.126	1.009	0.389
	ภายในกลุ่ม	302	1832.752	6.069		
	รวม	305	1851.131			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	42.453	14.151	1.465	0.224
	ภายในกลุ่ม	302	2917.718	9.661		
	รวม	305	2960.170			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.465$, Sig = 0.224) โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทแรงงใจ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแรงงใจไฟสัมฤทธิ์แตกต่างกัน ($F = 2.493$, Sig = 0.060) มีระดับแรงงใจไฟสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.748$, Sig = 0.524) และมีระดับแรงงใจไฟอำนาจไม่แตกต่างกัน ($F = 1.009$, Sig = 0.389) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา

ประเภทแรงงใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.54	0.53	3.63	0.53	3.86	0.50	-	-
แรงงใจใฝ่สัมพันธ์	3.54	0.68	3.64	0.51	3.74	0.44	-	-
แรงงใจใฝ่อำนาจ	2.98	0.74	2.88	0.65	3.10	0.64	-	-
รวม	3.35	0.65	3.38	0.56	3.57	0.52	-	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดังกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.52$) รองลงมาคือพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.56$) และพนักงานที่จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.57$) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงงใจ พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.50$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.53$) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานที่จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.53$) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงใจใฝ่สัมพันธ์ พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.44$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.51$) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.68$) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงใจใฝ่อำนาจ พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10, S.D. = 0.64$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.74$) เป็นอันดับที่ 2 และพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88, S.D. = 0.65$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม การศึกษา

ประเภทแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	48.841	24.405	5.894	0.003
	ภายในกลุ่ม	303	1254.646	40141		
	รวม	305	1303.457			
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	14.563	7.281	1.832	0.162
	ภายในกลุ่ม	303	1203.933	3.973		
	รวม	305	1218.518			
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	36.000	18.000	3.005	0.050
	ภายในกลุ่ม	303	1815.131	5.991		
	รวม	305	1851.131			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	83.455	41.727	4.395	0.013
	ภายในกลุ่ม	303	2876.716	9.494		
	รวม	305	2960.170			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 4.395$, $Sig = 0.013$) โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ($F = 5.894$, $Sig = 0.003$) มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.832$, $Sig = 0.162$) และมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจแตกต่างกัน ($F = 3.005$, $Sig = 0.050$) เนื่องจากในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($Sig \leq 0.05$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ระยะเวลาในการรับราชการ

ประเภทแรงงใจ	น้อยกว่า 5 ปี		5-9 ปี		10-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.56	0.54	3.66	0.53	3.84	0.53	3.76	0.51
แรงงใจใฝ่สัมพันธ	3.54	0.58	3.65	0.48	3.85	0.50	3.65	0.46
แรงงใจใฝ่อำนาจ	2.90	0.65	2.89	0.60	3.17	0.66	2.93	0.67
รวม	3.33	0.59	3.40	0.53	3.62	0.56	3.44	0.54

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.56$) รองลงมาคือพนักงานที่รับราชการมากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.54$) พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 5-9 ปี ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.53$) และพนักงานที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.59$) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงงใจ พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.50$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่รับราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.51$) เป็นอันดับที่ 2 พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 5-9 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.53$) เป็นอันดับที่ 3 และพนักงานที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.54$) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงใจใฝ่สัมพันธ พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.35$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่รับราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.46$) เป็นอันดับที่ 2 พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 5-9 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.48$) เป็นอันดับที่ 3 และพนักงานที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่สัมพันธอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.58$) เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทแรงงใจใฝ่อำนาจ พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 0.66$) เป็นอันดับที่ 1 พนักงานที่รับราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.67$) เป็นอันดับที่ 2 พนักงานที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90, S.D. = 0.65$) และพนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 5-9 ปี มีระดับแรงงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89, S.D. = 0.60$)

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ระยะเวลาในการรับราชการ

ประเภทแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3	37.403	12.468	2.974	0.032
	ภายในกลุ่ม	302	1266.000	4.192		
	รวม	305	1303.457			
แรงจูงใจไฟสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	41.896	13.965	3.584	0.014
	ภายในกลุ่ม	302	1198.067	3.896		
	รวม	305	1218.519			
แรงจูงใจไฟอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	40.757	13.586	2.266	0.081
	ภายในกลุ่ม	302	1810.373	5.995		
	รวม	305	1851.131			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	108.462	36.154	3.829	0.010
	ภายในกลุ่ม	302	2851.708	9.443		
	รวม	303	2960.170			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 3.829$, $Sig = 0.010$) โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์แตกต่างกัน ($F = 2.974$, $Sig = 0.032$) มีระดับแรงจูงใจไฟสัมพันธ์แตกต่างกัน ($F = 3.584$, $Sig = 0.014$) และมีระดับแรงจูงใจไฟอำนาจไม่แตกต่างกัน ($F = 2.266$, $Sig = 0.081$) เนื่องจากในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($Sig \leq 0.05$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) รูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร

รูปแบบการนำของผู้บริหาร	แรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			รวม
	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	แรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ	แรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ	
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	
แบบอัตตาธิปไตย (X ₁)	0.006	0.119*	0.142*	0.118*
แบบประชาธิปไตย (X ₂)	0.273**	0.260**	0.107	0.164**
แบบเสรีนิยม (X ₃)	0.212**	0.170*	0.317**	0.305**
รวม	0.271**	0.300**	0.233**	0.321**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า รูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.321 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.118 โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำมาก เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เข้าใกล้ 0 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.119 เช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.142

รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.164 โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.260 เช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.107

รูปแบบการนำแบบเสรีนิยม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.305 โดยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ

เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.170 และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.317