

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน f – Distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

#### 4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ของ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ เงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ เงินเดือน แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ของ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ เงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	38	16.4
2.2 26-35 ปี	57	24.6
2.3 36-45 ปี	91	39.2
2.4 46 ปีขึ้นไป	46	19.8
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
2.1 ประถมศึกษา	23	9.9
2.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	27	11.6
2.3 อนุปริญญา/ปวส.	57	24.6
2.4 ปริญญาตรี	74	31.9
2.5 สูงกว่าปริญญาตรี	51	22.0
<b>3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
3.1 ต่ำกว่า 3 ปี	52	22.4
3.2 3 – 5 ปี	119	51.3
3.3 6-10 ปี	21	9.1
3.4 10 ปีขึ้นไป	40	17.2
<b>4. ตำแหน่ง</b>		
4.1 รับราชการ	53	22.8
4.2 ลูกจ้าง	179	77.2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. รายได้</b>		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	75	32.3
5.2 15,000 -20,000 บาท	62	26.7
5.3 20,001 -25,000 บาท	51	22.0
5.4 25,001 บาท ขึ้นไป	44	19.0
<b>รวม</b>	<b>232</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 232 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็น อายุของผู้ตอบส่วนใหญ่ อายุ 36-45 ปี จำนวน 91 คน รองลงมาอายุ 25-35 ปี ขึ้นไป จำนวน 57 คน รองลงมา อายุ 46 ปี จำนวน 46 คน ระดับการศึกษาผู้ตอบส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 74 คน รองลงมา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 57 คน รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน ระยะเวลาปฏิบัติงานผู้ตอบส่วนใหญ่ 3-5 ปี จำนวน 119 คน รองลงมา ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 52 คน รองลงมา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 40 ปี ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จำนวน 179 คน รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 53 คน และรายได้ของผู้ตอบส่วนใหญ่ มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 75 คน รองลงมา รายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 62 คน รองลงมา มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 51 คน

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ประกอบด้วย**

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท จำแนกเป็นรายด้าน 10 ด้าน

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.69	0.73	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.50	0.69	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.52	0.64	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.69	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.31	0.68	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.48	0.63	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.38	0.76	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.16	0.79	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.12	0.73	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.43	0.62	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.30</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.52$ ) แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.50$ ) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.16$ ) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.12$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน

n = 232

แรงงูใจของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.14	0.91	มาก
2. ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน	3.22	1.28	ปานกลาง
3. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานขององค์กร	3.70	0.90	มาก
รวม	3.69	0.73	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานขององค์กร ( $\bar{X}=3.70$ ) และ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X}=4.14$ ) แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ( $\bar{X}=3.22$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
4. การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.43	0.99	ปานกลาง
5. การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.98	มาก
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ	3.36	1.11	ปานกลาง
รวม	3.50	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.50$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.71$ ) แรงงูใจอยู่

ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.43$ ) และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ ( $\bar{X}=3.36$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
7. มีโอกาสในการโยกย้ายตามความเหมาะสม	3.40	1.13	ปานกลาง
8. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.52	1.04	มาก
9. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.65	1.06	มาก
รวม	3.52	0.64	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.65$ ) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=3.52$ ) แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีโอกาสในการโยกย้ายตามความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.40$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ความรับผิดชอบ

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
10. ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ	3.46	1.10	ปานกลาง
11. การปฏิบัติหน้าที่สามารถตรวจสอบได้	3.52	1.12	มาก
12. ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	3.37	1.14	ปานกลาง
รวม	3.45	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.45$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X}=3.52$ ) แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือปฏิบัติงานตรงกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ ( $\bar{X}=3.46$ ) และ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.37$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านลักษณะของงาน

n = 232

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
13.งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.48	1.11	ปานกลาง
14.งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.19	1.09	ปานกลาง
15.งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.26	1.05	ปานกลาง
รวม	3.31	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.48$ ) งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.26$ ) และ งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.19$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน  
เขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
16. หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และหาความรู้เพิ่มเติม	3.37	1.05	ปานกลาง
17. หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาคุณงานเกี่ยวกับงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.68	1.04	มาก
18. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.39	1.03	ปานกลาง
รวม	3.48	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาคุณงานเกี่ยวกับงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.68$ ) แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีการแบ่งสายการ บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.39$ ) และหน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและ หาความรู้เพิ่มเติม ( $\bar{X}=3.37$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน  
เขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
19. มีการควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงาน	3.23	1.14	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชามีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน	3.56	1.16	มาก
21. รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	1.09	ปานกลาง
รวม	3.38	0.76	ปานกลาง



จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.38$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน ( $\bar{X}=3.56$ ) แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.35$ ) และ มีการควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงาน ( $\bar{X}=3.23$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

n = 232

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
22. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.46	1.25	ปานกลาง
23. ในการทำงานจะทำงานเป็นทีมทุกครั้ง	2.98	1.12	ปานกลาง
24. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.03	1.03	ปานกลาง
รวม	3.16	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.16$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.46$ ) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.03$ ) ในการทำงานจะทำงานเป็นทีมทุกครั้ง ( $\bar{X}=2.96$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน  
เขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
25. อาคารสถานที่สะอาดและจัดถูกสุขลักษณะ	3.27	1.02	ปานกลาง
26. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่าง เป็นสัดส่วนเหมาะสม	3.09	1.00	ปานกลาง
27. มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.99	1.10	ปานกลาง
รวม	3.12	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.12$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ อาคารสถานที่สะอาดและจัดถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X}=3.27$ ) หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสม ( $\bar{X}=3.09$ ) และ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=2.99$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน  
เขตพญาไท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

n = 232

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
28. เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.46	1.04	ปานกลาง
29. เบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความรวดเร็ว	3.58	0.93	มาก
30. มีเงินรางวัล/โบนัสในการปฏิบัติให้ทุกปี	3.23	1.05	ปานกลาง
รวม	3.43	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

แรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความรวดเร็ว ( $\bar{X}=3.58$ ) แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.46$ ) และมีเงินรางวัล/โบนัสในการปฏิบัติให้ทุกปี ( $\bar{X}=3.23$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ เงินเดือน แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มีอายุต่างกัน

n = 232					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.54	3	.18	1.95	.12
ภายในกลุ่ม	20.92	228	.09		
<b>รวม</b>	<b>21.46</b>	<b>231</b>			

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มี อายุ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

n = 232					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.59	4	.15	1.62	.17
ภายในกลุ่ม	20.87	227	.092		
<b>รวม</b>	<b>21.46</b>	<b>231</b>			

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

n = 232

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.60	3	.20	2.19	.09
ภายในกลุ่ม	20.86	228	.09		
รวม	21.46	231			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่มีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน  
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน

n = 232

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	T	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.511	1	.511	5.61	.02
ภายในกลุ่ม	20.950	230	.091		
รวม	21.461	231			

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มี ตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่มีแรงงูใจ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มี เงินเดือน ต่างกัน

n = 232

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.147	3	.049	.522	.01
ภายในกลุ่ม	21.314	228	.093		
รวม	21.461	231			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต  
พญาไท ที่มี เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจ แตกต่างกัน ทางสถิติที่  
ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อหาประสิทธิภาพของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน  
เขตพญาไท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 20 ความถี่ของข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท	จำนวนความถี่ (คน)
1. ควรมีเงินรางวัลและ โบนัสให้เจ้าหน้าที่ทุกปี	54
2. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	31
3. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ	28
4. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานปีละครั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพ	25
5. ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	21
6. ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยจัดงาน เชื่อมสัมพันธ์ เช่น งานกีฬาสี	19
7. ควรจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	15
8. ควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมและเพียงพอ	11

จากตารางที่ 20 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรมีเงินรางวัลและโบนัสให้เจ้าหน้าที่ทุกปี (จำนวน 54 คน) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (จำนวน 31 คน) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ (จำนวน 28 คน) ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานปีละครั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพ (จำนวน 25 คน) ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (จำนวน 21 คน) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยจัดงานเชื่อมสัมพันธ์ เช่น งานกีฬา (จำนวน 19 คน) ควรจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (จำนวน 15 คน) ควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมและเพียงพอ (จำนวน 11 คน)

#### ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุ	0.12		✓
ระดับการศึกษา	0.17		✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.09		✓
ตำแหน่ง	0.02	✓	
เงินเดือน	0.01	✓	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05