

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 242 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	45.87
หญิง	131	54.13
รวม	242	100.00
อายุ		
20 - 30 ปี	90	37.19
31 - 40 ปี	95	39.26
41 - 50 ปี	47	19.42
51 ปีขึ้นไป	10	4.13
รวม	242	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	165	68.18
10,001 - 15,000 บาท	50	20.66
15,001 - 20,000 บาท	22	9.09
มากกว่า 20,000 บาท	5	2.07
รวม	242	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	61	25.21
มัธยมศึกษา/ ปวช.	48	19.83
อนุปริญญา/ ปวส.	62	25.62
ปริญญาตรี	66	27.27
ปริญญาโท	5	2.07
รวม	242	100.00
ตำแหน่ง		
พนักงานจ้างทั่วไป	89	36.78
พนักงานจ้างตามภารกิจ	75	30.99
ลูกจ้างประจำ	8	3.31
ข้าราชการ	70	28.93
รวม	242	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	135	55.79
6 - 10 ปี	68	28.10
11 - 15 ปี	30	12.40
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	9	3.72
รวม	242	100.00

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.13 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.87

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20 - 30 ปี ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.19, 19.42, 4.13 ตามลำดับ

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือ 10,001 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.66, 9.09 และ 2.07 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ ปวส., ระดับประถมศึกษา, ระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.62, 25.21, 19.83 และ 2.07 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.78 รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ, ข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยคิดเป็นร้อยละ 30.99, 28.93 และ 3.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.79 รองลงมา 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 28.10, 12.40 และ 3.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด 4	เห็นด้วย มาก 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1				
1. เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอ เหมาะสม กับงานที่ทำ และ ความสามารถ	38 (15.70)	111 (45.87)	88 (36.36)	5 (2.07)	2.75	0.74	มาก	1
2. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมเพียงพอต่อ การดำรงชีพใน สภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	36 (14.88)	75 (30.99)	112 (46.28)	19 (7.85)	2.53	0.84	มาก	2
3. ระบบการพิจารณา ความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน มี ความโปร่งใสและ ยุติธรรม	25 (10.33)	73 (30.17)	116 (47.93)	28 (11.57)	2.39	0.82	น้อย	3
ภาพรวมด้านค่าตอบแทน					2.56	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีผลปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำและความสามารถ พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.74$) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\mu = 2.53$, $\sigma = 0.84$) และอันดับสุดท้ายคือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสและยุติธรรม ($\mu = 2.39$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1				
1. การยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันของพนักงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	34 (14.05)	137 (56.61)	64 (26.45)	7 (2.89)	2.82	0.70	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน	36 (14.88)	125 (51.65)	75 (30.99)	6 (2.48)	2.79	0.72	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่	20 (8.26)	130 (53.72)	81 (33.47)	11 (4.55)	2.66	0.70	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน					2.75	0.60	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน มีผลปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันของพนักงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.72$) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านสถานภาพทางการทำงาน

ด้านสถานภาพ ทางการทำงาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด 4	เห็นด้วย มาก 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1				
1. การได้รับสวัสดิการใน ปัจจุบัน เช่น บ้านพัก ค่าเล่าเรียนค่า รักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ หรือ เงินช่วยเหลืออื่น ๆ มีความเหมาะสม เพียงพอแล้ว	43 (17.77)	92 (38.02)	82 (33.88)	25 (10.33)	2.63	0.89	มาก	1
2. การดำเนินการด้าน สิทธิต่าง ๆ รวมถึง การเบิกสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว	27 (11.16)	110 (45.45)	78 (32.23)	27 (11.16)	2.57	0.83	มาก	2
3. จำนวนบุคลากรเมื่อ เปรียบ เทียบกับงาน ที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม	18 (7.44)	110 (45.45)	89 (36.78)	25 (10.33)	2.50	0.78	น้อย	3
ด้านสถานภาพทางการทำงาน					2.57	0.73	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานภาพ
ทางการทำงานพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีผลปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การได้รับสวัสดิการในปัจจุบันเช่น บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การตรวจสอบสุขภาพ หรือเงิน
ช่วยเหลืออื่น ๆ มีความเหมาะสมเพียงพอ พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1
เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.89$) รองลงมาคือ การดำเนินการ
ด้านสิทธิต่าง ๆ รวมถึงการเบิกสิทธิประโยชน์ สะดวกรวดเร็ว ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.83$)

และอันดับสุดท้ายคือจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบมี
ความเหมาะสม ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1				
1. นโยบายการบริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	43 (17.77)	102 (42.15)	85 (35.12)	12 (4.96)	2.73	0.81	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวางแผนภารกิจต่าง ๆ	22 (9.09)	84 (34.71)	123 (50.83)	13 (5.37)	2.48	0.74	น้อย	4
3. ระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	28 (11.57)	106 (43.80)	98 (40.50)	10 (4.13)	2.63	0.74	มาก	3
4. การสื่อสารภายในมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	27 (11.16)	118 (48.76)	85 (35.12)	12 (4.96)	2.66	0.74	มาก	2
ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร					2.62	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน มีผลปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

นโยบายการบริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือการสื่อสารภายใน มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.74$) และอันดับสุดท้ายคือระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

รองลงมาคือบรรยากาศและการจัดสถานที่ในการทำงานเอื้ออำนวย ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.73$) และอันดับสุดท้ายคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยสอดคล้องต่อการใช้งาน ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
1. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	71 (29.34)	96 (39.67)	73 (30.17)	2 (0.83)	2.98	0.79	มาก	1
2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	35 (14.46)	126 (52.07)	80 (33.06)	1 (0.41)	2.81	0.68	มาก	2
3. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	26 (10.74)	125 (51.65)	89 (36.78)	2 (0.83)	2.72	0.66	มาก	3
4. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม	20 (8.26)	77 (31.82)	94 (38.84)	51 (21.07)	2.27	0.89	มาก	4
ภาพรวมด้านความมั่นคงในงาน					2.69	0.54	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีผลปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ($\mu = 2.81$,

$\sigma = 0.68$) และอันดับสุดท้ายคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสำนักงาน	42 (17.36)	119 (49.17)	69 (28.51)	12 (4.96)	2.79	0.78	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการปรึกษาหารือ หรือ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเป็นประจำ	36 (14.88)	111 (45.87)	85 (35.12)	10 (4.13)	2.71	0.77	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในผลงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	16 (6.61)	120 (49.59)	83 (34.30)	23 (9.50)	2.53	0.76	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคกัน	12 (4.96)	124 (51.24)	81 (33.47)	25 (10.33)	2.51	0.75	มาก	4
ภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา					2.64	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา

พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีผลปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสำนักงาน พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.78$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรึกษาหารือ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเป็นประจำ ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.77$) และอันดับสุดท้ายคือผู้บังคับบัญชายอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานเสมอ ($\mu = 2.53$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านคำตอบแทน	2.56	0.67	มาก	7
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.75	0.60	มาก	2
3. ด้านสถานภาพทางการทำงาน	2.57	0.73	มาก	6
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.62	0.65	มาก	5
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.99	0.51	มาก	1
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.69	0.54	มาก	3
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.64	0.60	มาก	4
ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	2.69	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีผลปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.51$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.60$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย		ระดับการปฏิบัติงาน	หญิง		ระดับการปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.44	0.62	น้อย	2.66	0.69	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.70	0.63	มาก	2.80	0.57	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	2.54	0.75	มาก	2.59	0.71	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.50	0.63	น้อย	2.73	0.65	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.91	0.49	มาก	3.05	0.52	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.64	0.56	มาก	2.74	0.53	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.57	0.63	มาก	2.69	0.57	มาก
ภาพรวม	2.61	0.41	มาก	2.75	0.43	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.43$) มีการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.41$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่เพศต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	อายุ											
	20 - 30 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	31 - 40 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	41 - 50 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	51 ปีขึ้นไป		ระดับการ ปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.53	0.69	มาก	2.56	0.66	มาก	2.63	0.68	มาก	2.47	0.39	น้อย
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.73	0.66	มาก	2.75	0.59	มาก	2.87	0.52	มาก	2.50	0.48	น้อย
3. ด้านสถานภาพการทำงาน	2.54	0.74	มาก	2.54	0.76	มาก	2.65	0.71	มาก	2.67	0.52	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.62	0.67	มาก	2.63	0.67	มาก	2.64	0.64	มาก	2.50	0.37	น้อย
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.49	มาก	3.03	0.54	มาก	2.93	0.41	มาก	2.35	0.34	น้อย
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.73	0.50	มาก	2.67	0.56	มาก	2.80	0.56	มาก	2.13	0.21	น้อย
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.75	0.51	มาก	2.59	0.65	มาก	2.59	0.64	มาก	2.28	0.40	น้อย
ภาพรวม	2.71	0.39	มาก	2.68	0.46	มาก	2.73	0.42	มาก	2.41	0.29	น้อย
อันดับ	2			3			1			4		

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.42$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 1 ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.39$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 2 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.46$) มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 3 และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.41$, $\sigma = 0.29$) มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 4 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพนักงานที่อายุต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม รายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	รายได้											
	ไม่เกิน 10,000 บาท		ระดับการ ปฏิบัติงาน	10,001 - 15,000 บาท		ระดับการ ปฏิบัติงาน	15,001 - 20,000 บาท		ระดับการ ปฏิบัติงาน	มากกว่า 20,000 บาท		ระดับการ ปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.44	0.62	น้อย	2.73	0.69	มาก	2.83	0.66	มาก	3.67	0.47	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.76	0.55	มาก	2.66	0.74	มาก	2.83	0.66	มาก	3.07	0.15	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	2.40	0.73	น้อย	2.91	0.55	มาก	2.85	0.69	มาก	3.33	0.67	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.58	0.62	มาก	2.69	0.75	มาก	2.68	0.67	มาก	3.20	0.48	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.96	0.53	มาก	3.08	0.46	มาก	2.98	0.42	มาก	3.10	0.65	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.54	0.50	มาก	2.97	0.46	มาก	3.05	0.47	มาก	3.55	0.51	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.66	0.52	มาก	2.55	0.72	มาก	2.51	0.78	มาก	3.25	0.61	มาก
ภาพรวม	2.62	0.37	มาก	2.80	0.49	มาก	2.82	0.47	มาก	3.31	0.39	มาก
อันดับ	4			3			2			1		

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.29$) มีผลการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.47$) มีผลการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.49$) มีผลการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 3 และพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.37$) มีผลการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 4 ภาพรวมพนักงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่รายได้ต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา														
	ประถมศึกษา		ระดับการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษา/ปวช.		ระดับการปฏิบัติงาน	อนุปริญญา/ปวส.		ระดับการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		ระดับการปฏิบัติงาน	ปริญญาโท		ระดับการปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.27	0.51	น้อย	2.49	0.59	น้อย	2.78	0.71	มาก	2.61	0.71	มาก	3.20	0.51	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.61	0.51	มาก	2.90	0.51	มาก	2.90	0.57	มาก	2.62	0.72	มาก	3.07	0.15	มาก
3. ด้านสถานภาพการทำงาน	2.27	0.77	น้อย	2.57	0.74	มาก	2.71	0.61	มาก	2.68	0.74	มาก	2.87	0.56	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.34	0.41	น้อย	2.73	0.66	มาก	2.89	0.64	มาก	2.52	0.72	มาก	3.10	0.52	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.88	0.58	มาก	3.04	0.53	มาก	3.07	0.48	มาก	2.96	0.47	มาก	3.00	0.25	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.45	0.44	น้อย	2.53	0.56	มาก	2.81	0.56	มาก	2.89	0.48	มาก	3.20	0.25	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.61	0.52	มาก	2.60	0.56	มาก	2.91	0.43	มาก	2.41	0.71	น้อย	2.95	0.67	มาก
ภาพรวม	2.49	0.25	น้อย	2.70	0.46	มาก	2.87	0.38	มาก	2.67	0.49	มาก	3.05	0.39	มาก
อันดับ	5			3			2			4			1		

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.39$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 1 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.38$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.46$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 3 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.49$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 4 และระดับประถมศึกษา ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.25$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 5 ภาพรวมพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง											
	พนักงานจ้างทั่วไป		ระดับการปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ระดับการปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ		ระดับการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ		ระดับการปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.27	0.49	น้อย	2.57	0.65	มาก	2.87	0.50	มาก	2.87	0.74	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	2.65	0.46	มาก	2.88	0.61	มาก	2.92	0.50	มาก	2.74	0.73	มาก
3. ด้านสถานภาพการทำงาน	2.34	0.68	น้อย	2.42	0.74	น้อย	2.92	0.24	มาก	2.97	0.64	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.46	0.49	น้อย	2.68	0.77	มาก	2.75	0.33	มาก	2.75	0.76	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.84	0.51	มาก	3.06	0.51	มาก	2.97	0.59	มาก	3.10	0.48	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.45	0.43	น้อย	2.59	0.49	มาก	2.94	0.22	มาก	3.09	0.52	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.61	0.46	มาก	2.67	0.56	มาก	3.06	0.55	มาก	2.58	0.77	มาก
ภาพรวม	2.52	0.25	มาก	2.70	0.41	มาก	2.92	0.26	มาก	2.87	0.53	มาก
อันดับ	4			3			1			2		

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ลูกจ้างประจำ ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.26$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 1 ข้าราชการ ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.53$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 2 พนักงานจ้างตามภารกิจ ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.41$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 3 และ พนักงานจ้างทั่วไป ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.25$) มีการปฏิบัติงาน อยู่อันดับที่ 4 ภาพรวมพนักงาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่ตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน											
	1 - 5 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	6 - 10 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	11 - 15 ปี		ระดับการ ปฏิบัติงาน	15 ปีขึ้นไป		ระดับการ ปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.44	0.66	น้อย	2.65	0.62	มาก	2.86	0.65	มาก	2.63	0.82	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน	2.67	0.63	มาก	2.86	0.52	มาก	2.96	0.56	มาก	2.59	0.57	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	2.35	0.75	น้อย	2.79	0.61	มาก	2.91	0.59	มาก	2.93	0.66	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.51	0.69	มาก	2.71	0.56	มาก	2.78	0.54	มาก	3.06	0.73	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.96	0.53	มาก	2.99	0.51	มาก	3.03	0.40	มาก	3.22	0.48	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.62	0.51	มาก	2.71	0.56	มาก	2.93	0.53	มาก	2.92	0.63	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.62	0.61	มาก	2.62	0.55	มาก	2.68	0.64	มาก	2.83	0.66	มาก
ภาพรวม	2.60	0.41	มาก	2.76	0.41	มาก	2.88	0.45	มาก	2.88	0.40	มาก
อันดับ	4			3			1			2		

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.45$) มีการปฏิบัติอยู่อันดับที่ 1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.40$) มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 2 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.41$) มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 3 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.41$) มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 4 ภาพรวมพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน