

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนึกบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้เท่ากับ 314 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม-10 มีนาคม 2566 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบ “การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง” (Judgmental or Purposive Sampling) ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับทั้งหมด 314 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
- 4.3 ผลวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 314 คน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จังหวัด และลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ซึ่งข้อมูลนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น หากแต่ไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่อย่างใด โดยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	156	49.68
หญิง	158	50.32
รวม	314	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งมีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 และเป็นเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	89	28.34
31-40 ปี	77	24.52
41-50 ปี	71	22.61
51-60 ปี	76	24.21
61 ปีขึ้นไป	1	0.32
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.34 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.52 อายุ 51-60 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 และอายุ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	138	43.95
สมรส	165	52.55
หย่าร้าง	4	1.27
หม้าย	6	1.91
อื่น ๆ	1	0.32
รวม	314	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 138 คิดเป็นร้อยละ 43.95 สถานภาพหม้าย มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91 สถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 และสถานภาพอื่น ๆ คือ สมรสไม่ได้จดทะเบียน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	122	38.85
ปริญญาตรี	167	53.18
ปริญญาโท	25	7.96
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.18 รองลงมาคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 122 คิดเป็นร้อยละ 38.85 ต่ำกว่าปริญญาโท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.96 ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	162	51.59
11-20 ปี	74	23.57
21-30 ปี	54	17.20
31-40 ปี	24	7.64
รวม	314	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-10 ปี มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59 รองลงมาคือ มีอายุงาน 11-20 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 อายุงาน 21-30 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และอายุงาน 31-40 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	68	21.66
พนักงานราชการ	101	32.16
ลูกจ้างประจำ	29	9.24
พนักงานจ้างเหมา	116	36.94
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมา มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.94 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานราชการ มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.16 ตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และตำแหน่งลูกจ้างประจำมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	76	24.20
10,001-20,000 บาท	138	43.95
20,001-30,000 บาท	45	14.33
30,001-40,000 บาท	19	6.05
40,001-50,000 บาท	15	4.78
50,001-60,000 บาทขึ้นไป	21	6.69
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.95 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 มีรายได้ต่อเดือน 50,001-60,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุบลราชธานี	134	42.68
ยโสธร	17	5.41
ศรีสะเกษ	34	10.83
สุรินทร์	57	18.15
อำนาจเจริญ	31	9.87
มุกดาหาร	41	13.06
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 รองลงมาคือ อยู่จังหวัดสุรินทร์ มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.15 อยู่จังหวัดมุกดาหาร มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06 อยู่จังหวัดศรีสะเกษ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 อยู่จังหวัดอำนาจเจริญ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 และอยู่จังหวัดยโสธร มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ในสำนักงาน	167	53.18
ลงพื้นที่	147	46.82
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงาน มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.18 และลงพื้นที่ มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ปัจจัยด้านงาน			
1. อำนาจในการตัดสินใจ	3.48	0.83	ปานกลาง
2. ทำงานที่มีคุณค่า	3.83	0.68	มาก
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน	3.56	0.76	มาก
4. ความสมดุลของภาระงาน	3.61	0.84	มาก
5. ความหลากหลายของงาน	3.75	0.70	มาก
ปัจจัยด้านองค์การ			
6. ความร่วมมือในการทำงาน	3.78	0.77	มาก
7. ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน	3.89	0.64	มาก
8. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.51	0.89	มาก
9. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ	3.58	0.87	มาก
10. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	3.46	0.92	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์			
11. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.82	มาก
12. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.68	0.78	มาก
รวม	3.78	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.64) รองลงมาคือ ทำงานที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.83$, SD = 0.68) ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, SD = 0.77) ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.75$, SD = 0.70) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.73$, SD = 0.82) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.78) ความสมดุลของภาระงาน ($\bar{X} = 3.61$, SD = 0.84) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ($\bar{X}$

= 3.58, SD = 0.87) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.56, SD = 0.76) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.89) อำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.48, SD = 0.83) และความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.46, SD = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยอำนาจในการตัดสินใจ

อำนาจในการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่อยู่ภายใต้การดูแลโดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ	3.25	0.98	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ	3.61	0.96	มาก
3. องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้ามาก้าวก่ายแทรกแซง กำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา	3.58	0.96	มาก
รวม	3.48	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48, SD = 0.83) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า อำนาจในการตัดสินใจระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้โดยอิสระ ($\bar{X}$ = 3.61, SD = 0.96) รองลงมาคือ องค์กรไม่เข้ามาก้าวก่ายแทรกแซง กำกับหรือควบคุม ($\bar{X}$ = 3.58, SD = 0.96) มีส่วนในการตัดสินใจในงานที่อยู่ภายใต้การดูแลโดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ ($\bar{X}$ = 3.25, SD = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทำงานที่มีคุณค่า

ทำงานที่มีคุณค่า	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก	3.78	0.91	มาก
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร	3.70	0.92	มาก
3. ท่านคิดงานที่ท่านได้ทำอยู่มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก	4.02	0.82	มาก
รวม	3.83	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.68$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ทำงานที่มีคุณค่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.82$) รองลงมาคือ งานที่ทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.91$) งานที่ทำเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน

การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. เมื่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายท่านจะไตร่ตรองหาสาเหตุของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.51	0.87	มาก
2. ท่านมีการวางแผนงานก่อนการดำเนินการ	3.63	0.87	มาก
3. ท่านมีการตรวจเช็คความเรียบร้อยของงานก่อนส่งมอบงานเสมอ	3.54	0.83	มาก
รวม	3.56	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.76$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ มีการวางแผนงานก่อนการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.87$) รองลงมาคือ มีการตรวจเช็คความเรียบร้อยของงานก่อนส่งมอบงานเสมอ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.83$) การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายจะไตร่ตรองหาสาเหตุของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความสมดุลของภาระงาน

ความสมดุลของภาระงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.44	1.06	ปานกลาง
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจได้อย่างเพียงพอ	3.65	0.90	มาก
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.75	0.89	มาก
รวม	3.61	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.765$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความสมดุลของภาระงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือ มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่สนใจได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.90$) สามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	3.60	0.94	มาก
2. ท่านต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวันของท่านด้วย	3.76	0.84	มาก
3. ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน	3.90	0.79	มาก
รวม	3.75	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.70$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความหลากหลายของงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือ ต้องทำงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำวัน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.84$) งานมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความร่วมมือในการทำงาน

ความร่วมมือในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเสมอ	3.73	0.88	มาก
2. องค์กรของท่านมีการจัดกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ	3.63	0.99	มาก
3. ท่านช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.99	0.79	มาก
รวม	3.78	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.77$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความร่วมมือในการทำงาน ระดับความคิดเห็น

สูงสุดคือ ช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือ องค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.88$) องค์กรมีการจัดกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน

ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านทราบดีว่าการปฏิบัติงานจะต้องทำผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับใดจึงจะได้รับการยอมรับ	3.91	0.74	มาก
2. ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการ หรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน	3.87	0.79	มาก
3. ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน	3.90	0.79	มาก
รวม	3.89	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.64$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ทราบดีว่าการปฏิบัติงานจะต้องทำผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับใดจึงจะได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ มาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.79$) ทราบดีว่าองค์กรต้องการ หรือคาดหวังสิ่งใด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในงาน

โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่	3.50	0.95	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	3.50	1.00	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน	3.48	1.10	ปานกลาง
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.55	0.98	มาก
รวม	3.51	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.86$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.98$) รองลงมาคือ องค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 1.00$) องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่สนใจด้วยความเอาใจใส่ ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.95$) องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 1.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความยุติธรรมเชิงกระบวนการ

ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม	3.50	0.92	มาก
2. ท่านคิดว่าผู้นำองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ	3.62	0.97	มาก
3. ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	3.62	1.02	มาก
รวม	3.58	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.87$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ องค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.02$) รองลงมาคือ ผู้นำองค์กรทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.97$) องค์กรรับฟังความคิดเห็นเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านได้ทำได้	3.46	0.92	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.46	1.07	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน	3.46	1.07	ปานกลาง
รวม	3.46	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.92$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.07$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.07$) ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านได้ทำได้ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	3.95	0.86	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	3.59	0.98	มาก
3. หากท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาท่าทีที่จะทำได้	3.67	0.95	มาก
รวม	3.73	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.82$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ หากประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาท่าทีที่จะทำได้ ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.95$) สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านคิดว่าท่านและผู้บังคับบัญชาของท่าน มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	3.82	0.83	มาก
2. ท่านคิดว่าเมื่อประสบปัญหา บังคับบัญชาของท่าน จะยินดีรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะ ทำได้	3.73	0.87	มาก
3. หากท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของ ท่านยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่ จะทำได้	3.47	1.02	ปานกลาง
รวม	3.68	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.78$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านและผู้บังคับบัญชาของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.83$) รองลงมาคือ เมื่อประสบปัญหา บังคับบัญชาจะยินดีรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.87$) หากประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้ ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 1.02$) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผลวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ความสุขในการทำงาน	3.64	0.81	มาก
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	3.92	0.67	มาก
รวม	3.78	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	3.87	0.85	มาก
2. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.33	1.06	ปานกลาง
3. ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	3.72	1.00	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.81$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือ มีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 1.00$) พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ท่านพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.81	0.84	มาก
2. หากท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	4.06	0.74	มาก
3. ท่านมีวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.89	0.78	มาก
รวม	3.92	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าคะแนนระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.67$) และเมื่อจำแนกผลวิเคราะห์ออกมาพบว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ หากได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ มีวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.78$) พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการทดสอบจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรตาม

y คือ แรงจูงใจในการทำงาน 2 ด้าน คือ ความสุขในการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ

- X₁ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านเพศ
- X₂ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านอายุ
- X₃ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านสถานภาพ
- X₄ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านระดับการศึกษา
- X₅ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านอายุงาน
- X₆ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านตำแหน่งงาน
- X₇ คือ ปัจจัยสนับสนุนรายได้ต่อเดือน
- X₈ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านจังหวัด
- X₉ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
- X₁₀ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านอำนาจในการตัดสินใจ
- X₁₁ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านงานที่มีคุณค่า
- X₁₂ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน
- X₁₃ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความสมดุลของภาระงาน
- X₁₄ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความหลากหลายของงาน
- X₁₅ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความร่วมมือในการทำงาน
- X₁₆ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน
- X₁₇ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
- X₁₈ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความยุติธรรมเชิงกระบวนการ
- X₁₉ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านความยุติธรรมด้านผลตอบแทน
- X₂₀ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- X₂₁ คือ ปัจจัยสนับสนุนด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter จากตารางที่ 4.27 Multiple R = 0.812 นั่นคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทำนายทั้ง 21 ตัว กับตัวแปรตาม แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ส่วนสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ R² (Adjusted) (R² = 0.635) พบว่า ชุดทำนายทั้ง 21 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพการแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ได้ร้อยละ 64 ส่วนอีกร้อยละ 37

เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ จากตารางที่ 4.26 การทดสอบนัยยะสำคัญของค่า R^2 (Adjusted) พบว่าค่า $F = 26.903$ มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าชุดของตัวแปรทำนายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ตารางที่ 4.26 ผลวิเคราะห์ Analysis of Variance

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	334.648	21	15.936	26.903	.000 ^b
Residual	172.964	292	.592		
Total	507.613	313			

จากตารางที่ 4.27 เมื่อพิจารณาจากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักรบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงาน และจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปรคือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (พีชญาดา พื้นผา, 2560) เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

ความหลากหลายของงาน (ปัจจัยด้านงาน) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักรบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.179) หมายความว่า ถ้าความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.179 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ลักษณะการปฏิบัติงาน (ในสำนักงาน dummy coding = 0 และลงพื้นที่ dummy coding = 1) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักรบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = -0.132) หมายความว่า ถ้าลักษณะการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง -0.13 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (ปัจจัยด้านองค์การ) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักรบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.145) หมายความว่า ถ้าความคาดหวังในผลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.15 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักรบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.133) หมายความว่า ถ้าความคาดหวังในผลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.13 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ความร่วมมือในการทำงาน (ปัจจัยด้านองค์กร) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.124) หมายความว่า ถ้าความร่วมมือในการทำงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.12 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

จังหวัด (อุบลราชธานี dummy coding = 0 และจังหวัดอื่น ๆ dummy coding = 1) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.090) หมายความว่า ถ้าจังหวัด เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.09 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ค่าคงที่หรือจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานีมีค่าเท่ากับ 0.765 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 < 0.05 นั่นคือ จุดเริ่มต้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีค่าไม่ต่างจากศูนย์ หรือมีค่าเท่ากับศูนย์ รายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.765	0.372		0.041	0.00**		
ปัจจัยส่วนบุคคล							
เพศ	0.185	0.102	0.073	1.815	0.071	0.723	1.384
อายุ	0.113	0.064	0.102	1.756	0.080	0.349	2.868
สถานภาพ	-0.005	0.064	-0.003	-0.073	0.942	0.766	1.305
ระดับการศึกษา	0.023	0.086	0.011	0.268	0.789	0.678	1.476
อายุงาน	-0.007	0.079	-0.006	-0.094	0.925	0.315	3.171
ตำแหน่งงาน	0.190	0.114	0.072	1.659	0.098	0.620	1.612
รายได้ต่อเดือน	-0.021	0.055	-0.022	-0.371	0.711	0.318	3.141
จังหวัด	0.230	0.110	0.090	2.094	0.037	0.638	1.568
ลักษณะการปฏิบัติงาน	-0.335	0.116	-0.132	-2.901	0.004	0.567	1.764
ปัจจัยด้านงาน							
อำนาจในการตัดสินใจ	0.071	0.072	0.047	0.996	0.320	0.534	1.874
งานที่มีคุณค่า	0.127	0.093	0.068	1.373	0.171	0.470	2.130

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (ต่อ)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
การให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน	0.031	0.095	0.019	0.330	0.741	0.366	2.729
ความสมดุลของภาระงาน	-0.021	0.083	-0.014	-0.256	0.798	0.386	2.591
ความหลากหลายของงาน	0.324	0.099	0.179	3.278	0.001	0.390	2.564
ปัจจัยด้านองค์การ							
ความร่วมมือในการทำงาน	0.207	0.087	0.124	2.377	0.018	0.427	2.343
ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน	0.291	0.109	0.145	2.659	0.008	0.390	2.562
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.105	0.103	0.073	1.022	0.308	0.228	4.389
ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ	0.114	0.105	0.077	1.078	0.282	0.226	4.422
ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	0.099	0.078	0.072	1.278	0.202	0.367	2.723
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์							
การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.208	0.087	0.133	2.400	0.017	0.377	2.650
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.153	0.086	0.094	1.775	0.077	0.417	2.399
R=0.812, R ² = 0.659 R ² (Adjusted) = 0.635, SEE = 0.769, F = 26.903, Sig = 0.00*							

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผู้วิจัยสร้างสมการทำนายในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

4.3.1.1 สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ

แรงจูงใจในการทำงาน = 0.324** (ความหลากหลายของงาน) -0.335** (ลักษณะการปฏิบัติงาน) + 0.291** (ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน) + 0.208* (การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.207* (ความร่วมมือในการทำงาน) + 0.230* (จังหวัด)

4.3.1.2 สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน = 0.124** (ความหลากหลายของงาน) -0.132** (ลักษณะการปฏิบัติงาน) + 0.077** (ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน) + 0.133* (การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.073* (ความร่วมมือในการทำงาน) + 0.090* (จังหวัด)