

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน f-distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการการปกครองที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ปกครองที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง  
ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน  
ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	34.55
1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	89	65.45
รวม	136	100.00
2. ระดับตำแหน่ง		
2.1 ระดับ 1 – 3	33	24.27
2.2 ระดับ 4 – 6	63	46.32
2.3 ระดับ 7 ขึ้นไป	40	29.41
รวม	136	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	38	27.94
3.2 10 – 15 ปี	31	22.79
3.3 16- 20 ปี	22	16.18
3.4 มากกว่า 20 ปี	45	33.09

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

รวม	136	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
2.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	35	25.74
2.2 10,001 - 15,000 บาท	21	15.44
2.3 15,001 บาท - 20,000 บาท	32	23.53
2.4 มากกว่า 20,000 บาท	48	35.29
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 89 คน (ร้อยละ 65.45) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 34.55) จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับ 4 – 6 จำนวน 63 คน (ร้อยละ 46.32) รองลงมาคือ ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 40 คน (ร้อยละ 29.41) ระดับ 1 – 3 จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.27) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 53.09) รองลงมาคือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 27.94) ประสบการณ์ 10 – 15 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 22.79) และ ประสบการณ์ 16- 20 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 16.18) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 35.29) รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน (ร้อยละ 25.74) รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 32 คน (ร้อยละ 23.53) และ รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 15.44)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง  
ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง  
ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและ  
จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.50	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	0.54	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.03	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.54	0.81	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	0.72	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.70	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	0.74	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	0.76	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล	3.25	0.82	ปานกลาง
รวม	3.83	0.52	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ  
ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาไปน้อย 3  
อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของ

งาน ( $\bar{X} = 4.04$ )และ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว (  $\bar{X} = 3.25$  )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

### 2.1. ด้านความสำเร็จของงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน ความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.07	0.64	มาก
2. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.04	0.67	มาก
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้	3.90	0.61	มาก
4. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ	4.29	0.69	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.91	0.65	มาก
รวม	4.04	0.50	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจใน ปฏิบัติงานมากไปน้อย

3 อันดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.07$ ) และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.04$ )

## 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็น รายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงาน	3.94	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้	3.87	0.61	มาก
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ	3.87	0.68	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	3.98	0.73	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน	3.76	0.79	มาก
รวม	3.88	0.54	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ ( $\bar{X} = 3.87$ )

## 2.3. ด้านลักษณะของงาน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็น รายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	3.83	0.73	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม	3.99	0.83	มาก
3. ลักษณะงานของมีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	4.15	0.72	มาก
4. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.07	0.75	มาก
5. ลักษณะที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.12	0.79	มาก
รวม	4.03	0.59	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ลักษณะงานของมีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมาคือ ลักษณะที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.12$ ) และงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.07$ )

## 2.4. ด้านความรับผิดชอบ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็น รายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. ความอิสระในการปฏิบัติงาน	4.01	0.85	มาก
2.งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัด	3.96	0.92	มาก
3.งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ	4.02	0.77	มาก
4. การได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	3.88	0.76	มาก
5. งานที่รับผิดชอบเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.13	0.78	มาก
รวม	4.00	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ ( $\bar{X} = 4.02$ ) และความอิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.01$ )



## 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.70	0.88	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.51	1.11	มาก
3. การได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มความรู้ และประสบการณ์	3.66	0.96	มาก
4. โอกาสก้าวหน้าในงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.46	0.97	ปานกลาง
5. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความยุติธรรม	3.34	1.01	ปานกลาง
รวม	3.54	0.81	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาคือ การได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.51$ ) และมีแรงงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ โอกาสก้าวหน้าในงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.46$ ) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.34$ )

## 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. นโยบายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.81	0.96	มาก
2. แนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.83	0.86	มาก
3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.62	0.82	มาก
4. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.76	0.81	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.96	มาก
รวม	3.77	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมาคือ แนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และนโยบายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.81$ )

## 2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็น รายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	4.03	0.86	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.22	0.79	มาก
3. การมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	4.05	0.86	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.02	0.78	มาก
5. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.13	0.87	มาก
รวม	4.09	0.70	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.13$ ) และการมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ( $\bar{X} = 4.05$ )

## 2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.10	0.82	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.90	0.73	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.90	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส	3.96	0.90	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าศรัทธา	3.92	0.99	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง	4.00	0.89	มาก
7. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	0.99	มาก
รวม	3.95	0.74	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 4.00$ ) และ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ( $\bar{X} = 3.96$ )

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.88	0.86	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อม	3.77	0.97	มาก
3. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.68	0.98	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.79	0.94	มาก
5. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.73	0.96	มาก
6. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.85	0.76	มาก
รวม	3.79	0.76	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ  
ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ  
โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า  
ทุกข้อมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจใน  
การปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการที่  
เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก  
( $\bar{X} = 3.85$ ) และหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ( $\bar{X} = 3.79$ )

## 2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.26	0.85	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.25	0.97	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.96	1.04	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวกและ รวดเร็ว	3.24	1.04	ปานกลาง
5. สภาพบ้านพักที่ทางราชการจัดให้มีความมั่นคงและ ปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย	3.35	1.04	ปานกลาง
6. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับกรฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.40	1.04	ปานกลาง
รวม	3.25	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 6 ข้อ โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับกรฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) รองลงมาคือสภาพบ้านพักที่ทางจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย ( $\bar{X} = 3.35$ ) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.26$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง  
 ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน  
 ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ  
 ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ดังตาราง ที่ 16-17

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการปกครองที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับ  
 การศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.52	มาก	4.06	0.49	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.62	มาก	3.93	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.91	0.69	มาก	4.06	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.77	มาก	4.00	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.58	0.83	มาก	3.52	0.81	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	0.77	มาก	3.77	0.71	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.20	0.61	มาก	4.06	0.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.69	มาก	3.92	0.75	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	0.82	มาก	3.77	0.75	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์- เกลือ	3.52	0.93	มาก	3.18	0.78	ปานกลาง
รวม	3.86	0.62	มาก	3.83	0.49	มาก

จากตารางที่ 16 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง  
อำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับ  
แรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล ( $\bar{X} = 4.11$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ  
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.52$ )

ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับ  
แรกและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านลักษณะของงาน  
( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.06$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.18$ )



ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.52	4.06	0.49	-.951	.34
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.62	3.93	0.51	-1.955	.05*
3. ด้านลักษณะของงาน	3.91	0.69	4.06	0.56	-1.189	.24
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.77	4.00	0.57	.084	.93
5. ด้านความก้าวหน้า	3.58	0.83	3.52	0.81	.303	.76
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	0.77	3.77	0.71	.213	.83
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.20	0.61	4.06	0.72	.904	.37
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.69	3.92	0.75	1.241	.22
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	0.82	3.77	0.75	.410	.68
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.52	0.93	3.18	0.78	1.948	.05*
รวม	3.86	0.62	3.83	0.49	.330	.74

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ดังตารางที่

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมจำแนกและเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง														
	ระดับ 1-3				ระดับ 4-6				ระดับ 7 ขึ้นไป						
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.56	มาก	4.08	0.51	มาก	4.06	0.22	มาก	4.06	0.22	มาก	4.06	0.22	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	0.53	มาก	3.90	0.58	มาก	3.88	0.38	มาก	3.88	0.38	มาก	3.88	0.38	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.60	มาก	4.06	0.61	มาก	4.02	0.46	มาก	4.02	0.46	มาก	4.02	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	0.73	มาก	3.99	0.52	มาก	4.18	0.77	มาก	4.18	0.77	มาก	4.18	0.77	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.53	0.75	มาก	3.50	0.85	ปานกลาง	3.72	0.76	ปานกลาง	3.72	0.76	ปานกลาง	3.72	0.76	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	0.66	มาก	3.71	0.76	มาก	3.67	0.53	มาก	3.67	0.53	มาก	3.67	0.53	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.71	มาก	4.10	0.71	มาก	3.96	0.64	มาก	3.96	0.64	มาก	3.96	0.64	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.14	0.68	มาก	3.93	0.71	มาก	3.74	0.90	มาก	3.74	0.90	มาก	3.74	0.90	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.64	มาก	3.73	0.81	มาก	3.89	0.76	มาก	3.89	0.76	มาก	3.89	0.76	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.23	0.70	ปานกลาง	3.26	0.87	ปานกลาง	3.20	0.86	ปานกลาง	3.20	0.86	ปานกลาง	3.20	0.86	ปานกลาง
รวม	3.86	0.53	มาก	3.82	0.52	มาก	3.83	0.49	มาก	3.83	0.49	มาก	3.83	0.49	มาก

จากตารางที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า

ระดับ 1-3 โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 4.00$ ) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.23$ )

ระดับ 4 – 6 โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.26$ )

ระดับ 7 ขึ้นไป โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ปกครอง ในที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือน  
แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.485	2	.243	.989	.38
	ภายในกลุ่ม	32.610	133	.245		
	รวม	33.095	135			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.067	.94
	ภายในกลุ่ม	39.365	133	.296		
	รวม	39.404	135			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	.256	.77
	ภายในกลุ่ม	46.132	133	.347		
	รวม	46.310	135			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.738	2	.369	.991	.37
	ภายในกลุ่ม	49.542	133	.372		
	รวม	50.280	135			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.661	2	.330	.498	.61
	ภายในกลุ่ม	88.210	133	.663		
	รวม	88.871	135			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.254	2	1.127	2.218	.11
	ภายในกลุ่ม	67.571	133	.508		
	รวม	69.825	135			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.371	2	.185	.377	.69
	ภายในกลุ่ม	65.379	133	.492		
	รวม	65.749	135			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.983	2	.992	1.854	.16
	ภายในกลุ่ม	71.140	133	.535		
	รวม	73.123	135			
9. ด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.854	2	.427	.733	.48
	ภายในกลุ่ม	77.526	133	.583		
	รวม	78.381	135			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์-เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	.073	2	.037	.054	.95
	ภายในกลุ่ม	90.830	133	.683		
	รวม	90.903	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.017	.062	.94
	ภายในกลุ่ม	35.765	133	.269		
	รวม	35.799	135			

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสพการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน ดังตารางที่ 20-21

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์  
ที่มีระดับประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมจำแนกและเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน														
	น้อยกว่า 10 ปี				10 – 15 ปี				16 – 20 ปี				มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
1. ด้านความถี่ของงาน	4.04	0.56	มาก	4.09	0.46	มาก	3.99	0.61	มาก	3.99	0.42	มาก	3.99	0.42	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	0.56	มาก	3.85	0.50	มาก	4.10	0.62	มาก	4.10	0.51	มาก	3.79	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.64	มาก	4.04	0.56	มาก	4.22	0.59	มาก	4.22	0.56	มาก	3.98	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.66	มาก	4.00	0.64	มาก	4.04	0.50	มาก	4.04	0.60	มาก	3.94	0.60	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.68	0.64	มาก	3.53	0.94	มาก	3.90	0.63	มาก	3.90	0.86	ปานกลาง	3.36	0.86	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95	0.73	มาก	3.59	0.89	มาก	4.01	0.52	มาก	4.01	0.61	มาก	3.66	0.61	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.21	0.62	มาก	3.89	0.89	มาก	4.09	0.51	มาก	4.09	0.67	มาก	4.13	0.67	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.15	0.58	มาก	3.99	0.91	มาก	3.95	0.49	มาก	3.95	0.77	มาก	3.78	0.77	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.61	มาก	3.79	0.90	มาก	3.87	0.56	มาก	3.87	0.85	มาก	3.72	0.85	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.29	0.65	ปานกลาง	3.26	1.02	ปานกลาง	3.13	0.68	ปานกลาง	3.13	0.87	ปานกลาง	3.13	0.87	ปานกลาง
รวม	3.92	0.51	มาก	3.79	0.59	มาก	3.94	0.40	มาก	3.94	0.51	มาก	3.94	0.51	มาก

จากตารางที่ 20 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.15$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.05$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.29$ )

ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.26$ )

ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.10$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.09$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.13$ )

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.36$ ) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.13$ )

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ปกครอง ในที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ประสบการณ์  
ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.332	3	.111	.446	.72
	ภายในกลุ่ม	32.763	132	.248		
	รวม	33.095	135			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.412	3	.471	1.636	.18
	ภายในกลุ่ม	37.992	132	.288		
	รวม	39.404	135			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.836	3	.279	.809	.49
	ภายในกลุ่ม	45.474	132	.345		
	รวม	46.310	135			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.324	3	.108	.286	.84
	ภายในกลุ่ม	49.956	132	.378		
	รวม	50.280	135			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.098	3	1.699	2.678	.05*
	ภายในกลุ่ม	83.772	132	.635		
	รวม	88.871	135			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.857	3	1.289	2.573	.51
	ภายในกลุ่ม	65.968	132	.500		
	รวม	69.825	135			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.853	3	.618	1.276	.29
	ภายในกลุ่ม	63.896	132	.484		
	รวม	65.749	135			



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.118	3	1.039	1.960	.12
	ภายในกลุ่ม	70.005	132	.530		
	รวม	73.123	135			
9. ด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.445	3	.148	.251	.86
	ภายในกลุ่ม	77.936	132	.590		
	รวม	78.381	135			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์-เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	.326	3	.109	.158	.92
	ภายในกลุ่ม	90.577	132	.686		
	รวม	90.903	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.811	3	.270	1.020	.39
	ภายในกลุ่ม	34.988	132	.265		
	รวม	35.799	135			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ดังตาราง ที่ 22-23

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์  
ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมจำแนกและเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน											
	น้อยกว่า 10,000 บาท			10,001 – 15,000 บาท			15,001 – 20,000 บาท			มากกว่า 20,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.95	0.51	มาก	3.98	0.52	มาก	4.25	0.56	มาก	4.00	0.40	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.49	มาก	3.83	0.43	มาก	4.09	0.53	มาก	3.82	0.58	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.60	มาก	3.85	0.50	มาก	4.28	0.56	มาก	3.97	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.66	มาก	3.93	0.72	มาก	4.13	0.43	มาก	3.98	0.64	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.50	0.72	ปานกลาง	3.65	0.83	มาก	3.72	0.72	มาก	3.41	0.91	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.90	0.74	มาก	3.66	0.79	มาก	3.95	0.53	มาก	3.62	0.76	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.18	0.66	มาก	3.71	0.75	มาก	4.06	0.87	มาก	4.17	0.55	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.69	มาก	3.91	0.95	มาก	3.93	0.69	มาก	3.88	0.72	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.65	มาก	3.50	0.61	ปานกลาง	3.90	0.74	มาก	3.71	0.86	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.31	0.71	ปานกลาง	3.07	0.92	ปานกลาง	3.42	0.81	ปานกลาง	3.15	0.86	ปานกลาง
รวม	3.86	0.51	มาก	3.71	0.60	มาก	3.97	0.45	มาก	3.77	0.52	มาก

จากตารางที่ 22 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.11$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.31$ )

รายได้ต่อเดือน 10,001 -15,000 บาท โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.93$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.91$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.07$ )

รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20 ,000 บาท โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล( $\bar{X} = 3.42$ )

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20 ,000 บาท โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือ ด้านด้าน

ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.98$ ) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.15$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	.613	2.588	.06
	ภายในกลุ่ม	31.257	132	.237		
	รวม	33.095	135			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.740	3	.580	2.033	.11
	ภายในกลุ่ม	37.664	132	.285		
	รวม	39.404	135			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.833	3	.944	2.867	.04*
	ภายในกลุ่ม	43.477	132	.329		
	รวม	46.310	135			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.818	3	.273	.727	.54
	ภายในกลุ่ม	49.462	132	.375		
	รวม	50.280	135			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.177	3	.726	1.105	.35
	ภายในกลุ่ม	86.693	132	.657		
	รวม	88.871	135			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.110	3	1.037	2.051	.11
	ภายในกลุ่ม	66.715	132	.505		
	รวม	69.825	135			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.920	3	.973	2.045	.11
	ภายในกลุ่ม	62.830	132	.476		
	รวม	65.749	135			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.156	3	.385	.707	.55
	ภายในกลุ่ม	71.967	132	.545		
	รวม	73.123	135			
9. ด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.642	3	.881	1.535	.21
	ภายในกลุ่ม	75.739	132	.574		
	รวม	78.381	135			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์-เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2.080	3	.693	1.031	.38
	ภายในกลุ่ม	88.823	132	.673		
	รวม	90.903	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.094	3	.365	1.387	.25
	ภายในกลุ่ม	34.705	132	.263		
	รวม	35.799	135			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรวางคนให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของแต่ละคน	30
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	16
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาต้องใจกว้างยอมรับในความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	36
2.2 ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหม วิหาร 4	20
3. ด้านลักษณะของงาน	
3.1 ข้าราชการมีจำนวนน้อยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จึงควรเพิ่ม จำนวนบุคลากรด้านการบริการ	25
3.2 ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	20
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	40
4.2 ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน	32
5. ด้านความก้าวหน้า	
5.1 ควรให้มีการประเมินแทนการสอบแข่งขัน	60
5.2 ควรเปิดให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี	50
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน	36
6.2 การปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมายรองรับ เช่น การออกหนังสือรับรอง ต่างๆ	20

## ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	30
7.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาแนะนำ	15
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	31
8.2 ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	20
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชน	29
9.2 ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย	21
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	
10.1 เห็นควรเพิ่มค่าครองชีพและอัตราเงินเดือน	50
10.2 เห็นควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป	35
10.3 เห็นควรเพิ่มโบนัสให้เท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรวางคนให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องใจกว้างยอมรับในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหมวิหาร 4
3. ด้านลักษณะของงาน ข้าราชการมีจำนวนน้อยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จึงควรเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการบริการ ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน
5. ด้านความก้าวหน้า ควรให้มีการประเมินแทนการสอบแข่งขัน ควรเปิดให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี



6. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน การปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมายรองรับ เช่น การออกหนังสือรับรองต่าง ๆ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาแนะนำ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน)
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชน ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เห็นควรเพิ่มค่าครองชีพและอัตราเงินเดือน เห็นควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เห็นควรเพิ่ม โบนัสให้เท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY