

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{x} = ค่าเฉลี่ย
S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 F = อัตราส่วนวิกฤตที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวนตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ดังตาราง 3 - 13

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน
เร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน
ประสบการณ์การทำงาน และตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ดังตาราง 14 - 23

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังตาราง 24

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง

ตาราง 2 แสดงร้อยละของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน	324	100.00
ฝ่ายบริหารและพัฒนา	90	27.78
ฝ่ายวิศวกรรมโยธา	144	44.44
ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล	90	27.78
ประสบการณ์การทำงาน	324	100.00
1 - 10 ปี	104	32.10
11 - 20 ปี	108	33.33
21 ปีขึ้นไป	112	34.57

จากตาราง 2 พบว่าข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารและพัฒนา กับฝ่ายวิศวกรรม
เครื่องกลมีจำนวนเท่ากัน ส่วนฝ่ายวิศวกรรมโยธามีจำนวนมากที่สุด ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่ม

ตัวอย่างทั้งหมดเพียงเล็กน้อย

ในด้านประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 3 กลุ่มมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก กลุ่มอายุ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด กลุ่มอายุ 11-20 ปีมีมากรองลงมา ส่วนกลุ่มอายุ 1-10 ปีมีน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.08	0.58	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	2.43	0.56	สูง
ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน	2.21	0.59	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.05	0.56	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1.88	0.62	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1.97	0.59	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	1.93	0.59	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	1.89	0.62	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในรายได้	1.84	0.54	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.00	0.59	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.03	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความพึงพอใจในรายได้มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจด้าน ความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพอใจที่ท่านมีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่.....	2.35	0.54	สูง
2. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชา คอยเอาใจใส่แนะนำท่านให้สามารถปฏิบัติงานได้จนประสบความสำเร็จ.....	2.10	0.70	ปานกลาง
3. ความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน.....	2.25	0.56	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านทำงานประสพผลสำเร็จ.....	1.74	0.58	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยยกย่องในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ.....	1.97	0.50	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.08	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด

ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ความพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยก่อนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความรู้สึกรู้สึกในการรับผิดชอบของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความรู้สึกรู้สึกในการรับผิดชอบ	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขันไม่ย่อท้อ แม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหาเกิดขึ้น.....	2.40	0.57	สูง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา.....	2.42	0.53	สูง
3. ท่านจะแก้ปัญหามาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองเสมอ.....	2.20	0.56	ปานกลาง
4. ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด.....	2.65	0.52	สูง
5. ท่านหาทางปรับปรุง วิธีทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่องอยู่.....	2.45	0.58	สูง
เฉลี่ยรวม	2.43	0.56	สูง

จากตาราง 5. พบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า การคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับสูง รองลงมาได้แก่ การหาทางปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่อง อยู่ อยู่ในระดับสูง และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความพอใจ ในตำแหน่งงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขต ภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน.....	2.23	0.58	ปานกลาง
2. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีการกำหนด ขอบข่ายหรือระบุรายละเอียดไว้ชัดเจน.....	1.98	0.62	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย.....	2.40	0.58	สูง
4. งานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	2.31	0.56	ปานกลาง
5. การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านมี เกียรติ ชื่อเสียง ทั้งในภาคราชการและส่วนตัว.....	2.10	0.57	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.21	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความพอใจในตำแหน่งงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่งานในหน้าที่ที่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีการกำหนดขอบข่ายหรือรายละเอียดไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน.....	2.08	0.51	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน.....	1.90	0.57	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบและมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	2.00	0.65	ปานกลาง
4. ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน.....	2.10	0.52	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างจริงจังและเต็มที่.....	2.11	0.51	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.05	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างจริงใจและเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขต ภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น.....	1.81	0.63	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเพื่อพูนความรู้และ ประสบการณ์ในตำแหน่งงานของท่าน.....	1.90	0.64	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา ศึกษานในหน้าที่ อยู่เสมอ.....	1.57	0.62	ต่ำ
4. ความพอใจที่ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น.....	2.12	0.55	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่่างานที่ท่านอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมี ความก้าวหน้า.....	2.00	0.65	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	1.88	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง และ โอกาสการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ดูงานในหน้าที่อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันด้วยความสามัคคี....	2.10	0.60	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา...	1.96	0.67	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....	2.11	0.48	ปานกลาง
4. ความพอใจในการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	1.86	0.62	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1.79	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	1.97	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานทำงานกันด้วยความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพอใจในความมั่นคง ยั่งยืน ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน.....	2.06	0.62	ปานกลาง
2. ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน.....	1.93	0.64	ปานกลาง
3. ท่านมีความมั่นใจ ในความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน.....	2.01	0.58	ปานกลาง
4. ท่านมีความพอใจในสภาพของหน่วยงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ.....	1.85	0.58	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหา.....	1.79	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.08	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจในความมั่นคง ยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี เมื่อประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.98	0.63	ปานกลาง
2. ความพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม.....	1.81	0.64	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลเสมอ.....	1.91	0.59	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดี.....	1.89	0.63	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมดูแลให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	1.87	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	1.89	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล สมอบและความพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านความพึงพอใจ ในรายได้ของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ด้านความพึงพอใจในรายได้	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วย ความเป็นธรรม.....	1.95	0.56	ปานกลาง
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพในสังคมได้ อย่างเหมาะสมแก่สภาพ.....	1.88	0.50	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทัดเทียมกับ ข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ	1.83	0.56	ปานกลาง
4. หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตาม สิทธิที่ได้รับให้เหมาะสม.....	1.63	0.57	ต่ำ
5. ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือน ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน.....	1.89	0.49	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	1.84	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความพึงพอใจในรายได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขต ภาคเหนือตอนล่าง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 324		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บรรยากาศของการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตร มีความเป็นกันเองและเอื้ออาทรแก่เพื่อนร่วมงาน.	2.10	0.64	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี.....	2.33	0.49	ปานกลาง
3. ความพอใจในสถานที่ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่.....	2.05	0.61	ปานกลาง
4. ท่านพอใจในเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน.....	1.72	0.62	ปานกลาง
5. ท่านพอใจในจำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน.....	1.77	0.58	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.00	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บรรยากาศของการทำงานในหน่วยงานเป็นมิตรมีความเป็นกันเองและเอื้ออารีแก่ เพื่อนร่วมงานและความพอใจในเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัด-พัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัด-พัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตามตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย โยธา	ฝ่าย เครื่องกล	F	
	n =90	n=144	n=90		n=324
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
	S.D.	S.D.	S.D.		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	10.54 1.73	10.55 2.15	10.16 1.98	1.20	
ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ	12.37 1.92	11.67 2.14	12.58 2.13	6.13*	

ตาราง 14 (ต่อ)

	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย โยธา	ฝ่าย เครื่องกล	
	n =90	n=144	n=90	n=324
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	F
	S.D.	S.D.	S.D.	
ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน	11.07 2.32	11.12 2.02	10.86 1.91	0.40
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	10.11 2.17	10.36 1.96	10.36 1.95	0.51
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	8.86 2.13	10.13 2.47	9.09 2.31	9.83*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	9.86 2.16	9.73 2.39	10.00 2.24	0.31
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	9.65 2.33	9.66 2.23	9.73 2.24	0.02
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	9.17 2.27	9.69 2.69	9.59 2.74	1.11

ตาราง 14 (ต่อ)

	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย โยธา	ฝ่าย เครื่องกล	n=324
	n =90	n=144	n=90	
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	F
	S.D.	S.D.	S.D.	
ด้านความพึงพอใจในรายได้	9.04	9.39	9.12	0.87
	1.86	2.06	1.84	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9.83	10.23	9.82	1.57
	2.02	2.19	1.72	

$$F_{0.5}(2,321) = 3.03$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธาและฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกลมีขวัญกำลังใจที่ดีที่สุด รองลงมาคือฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธาตามลำดับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานฝ่ายวิศวกรรมโยธามีขวัญกำลังใจที่ดีที่สุด รองลงมาคือฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล ฝ่ายบริหารและพัฒนาตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

	1-10	11-20	21 ปี	
	ปี	ปี	ขึ้นไป	
	n=104	n=108	n=112	n=324
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	F
	S.D.	S.D.	S.D.	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	10.62	10.65	10.00	4.13*
	1.77	2.22	1.91	
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	12.40	11.62	12.33	4.62*
	1.86	2.22	2.17	
ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน	11.26	11.08	10.76	1.78
	2.31	2.02	1.88	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	10.22	10.47	10.19	0.61
	2.13	1.93	2.00	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	9.03	10.39	9.07	12.01*
	2.15	2.50	2.29	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	9.99	9.83	9.70	0.41
	2.17	2.43	2.25	
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	9.74	9.85	9.45	0.89
	2.28	2.19	2.31	

ตาราง 15 (ต่อ)

	1-10	11-20	21 ปี	n=324
	ปี	ปี	ขึ้นไป	
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	F
	S.D.	S.D.	S.D.	
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	9.50	9.82	9.21	1.53
	2.48	2.55	2.70	
ด้านความพึงพอใจในรายได้	9.06	9.59	9.00	3.00
	1.85	2.04	1.89	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9.97	10.43	9.64	4.29*
	2.09	2.09	1.84	

$$F_{0.5}(2,321) = 3.03$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี มีขวัญกำลังใจที่ดีที่สุด รองลงมาคือ 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไปตามลำดับ ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

มีขวัญกำลังใจดีที่สุดใน ร่องลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป และ 1 - 10 ปี ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี มีขวัญกำลังใจดีที่สุดใน ร่องลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป และ 1 - 10 ปี ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี มีขวัญกำลังใจดีที่สุดใน ร่องลงมาคือ 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไปตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตามตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.62	4.81	1.20
ภายในกลุ่ม	321	1286.37	4.00	
ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	53.53	26.76	6.13*
ภายในกลุ่ม	321	1400.77	4.36	
ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.76	0.40
ภายในกลุ่ม	321	1395.86	4.34	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.27	2.13	0.52
ภายในกลุ่ม	321	1315.28	4.09	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	107.71	53.86	9.83*
ภายในกลุ่ม	321	1757.27	5.47	

ตาราง 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.32	1.66	0.31
ภายในกลุ่ม	321	1684.32	5.24	
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.02
ภายในกลุ่ม	321	1654.37	5.15	
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา				
ระหว่างกลุ่ม	2	14.93	7.46	1.11
ภายในกลุ่ม	321	2152.03	6.70	
ด้านความพอใจในรายได้				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.60	3.30	0.87
ภายในกลุ่ม	321	1213.39	3.78	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	12.97	6.48	1.57
ภายในกลุ่ม	321	1320.97	4.11	

df (2,321) F .05 = 3.03 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ปฏิบัติงานต่างฝ่ายกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความความรู้สึกในการรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายเป็นรายคู่
โดยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังแสดงในตาราง 17-18

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกในการ
รับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
ที่ทำงานต่างฝ่ายกัน

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	ฝ่ายวิศวกรรมโยธา	ฝ่ายบริหารและพัฒนา	ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล
		11.67	12.37	12.58
ฝ่ายวิศวกรรมโยธา	11.67	-	1.08	0.11
ฝ่ายบริหารและพัฒนา	12.37	-	-	0.11
ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล	12.58	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบของข้าราชการ
ฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล ทีละคู่ พบว่า ทุกคู่มีขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ทำงานต่างฝ่ายกัน

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	ฝ่ายบริหารและพัฒนา	ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล	ฝ่ายวิศวกรรมโยธา
		8.86	9.09	10.13
ฝ่ายบริหารและพัฒนา	8.86	-	1.53	2.73
ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล	9.09	-	-	0.03
ฝ่ายวิศวกรรมโยธา	10.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล ที่ละคู่ พบว่าทุกคู่ มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
ตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	32.53	16.26	4.13*
ภายในกลุ่ม	321	1263.46	3.93	
ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	40.72	20.36	4.62*
ภายในกลุ่ม	321	1263.42	3.63	
ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	15.42	7.71	1.78
ภายในกลุ่ม	321	1383.97	4.31	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.04	2.52	0.61
ภายในกลุ่ม	321	1314.50	4.09	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	129.84	64.92	12.01*
ภายในกลุ่ม	321	1735.15	5.40	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.38	2.19	0.41
ภายในกลุ่ม	321	1683.26	5.24	

ตาราง 19 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ				
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.22	4.61	0.89
ภายในกลุ่ม	321	1645.39	5.12	
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา				
ระหว่างกลุ่ม	2	20.45	10.22	1.53
ภายในกลุ่ม	321	2146.51	6.68	
ด้านความพึงพอใจในรายได้				
ระหว่างกลุ่ม	2	22.40	11.20	3.00
ภายในกลุ่ม	321	1197.59	3.73	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	34.77	17.38	4.29*
ภายในกลุ่ม	321	1299.17	4.04	

df (2,321) $F .05 = 3.03$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เท่ากัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละประสบการณ์เป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังแสดงในตาราง 20 - 23

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	21 ปีขึ้นไป	1-10 ปี	11-20 ปี
		10.00	10.62	10.63
21 ปีขึ้นไป	10.00	-	0.05	0.05
1-10 ปี	10.62	-	-	0.66
11-20 ปี	10.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปทีละคู่ พบว่าทุกคู่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	1-10 ปี
		11.42	12.33	12.40
11-20 ปี	11.42	-	0.05	0.66
21 ปีขึ้นไป	12.33	-	-	0.05
1-10 ปี	12.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบของข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปทีละคู่ พบว่าทุกคู่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	1-10 ปี	21 ปีขึ้นไป	11-20 ปี
		9.03	9.07	10.39
1-10 ปี	9.03	-	0.05	0.66
21 ปีขึ้นไป	9.07	-	-	0.05
11-20 ปี	10.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปทีละคู่ พบว่าทุกคู่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขต
ภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่าง	X̄	21 ปีขึ้นไป	1-10 ปี	11-20 ปี
		9.64	9.97	10.43
21 ปีขึ้นไป	9.64	-	0.05	0.05
1-10 ปี	9.97	-	-	0.66
11-20 ปี	10.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ
ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปทีละคู่ พบว่าทุกคู่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จากผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 324 คน มีผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะจำนวน 212 คน

ตาราง 24 แสดงการจัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ 10 ด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 49 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรจัดการบริหารงานให้เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน.....	27
2.	ควรมีนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน มีการชี้แจงงานที่ดีและให้ สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง.....	18
3.	ควรจัดรางวัล สิ่งของสมนาคุณ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานดีและประสบผลสำเร็จหรือมีความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอ.	6
4.	ควรมีการทดสอบความรู้ความสามารถในหน้าที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งตาม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้.....	5
5.	ผู้บังคับบัญชาควรจะไปเยี่ยมเยียน ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา บ้างในบางโอกาส.....	5
6.	ควรมีให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำอยู่เสมอ.....	3

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 43 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีการกระจายงานให้ทั่วถึงและมอบหมายงานให้รับผิดชอบตาม ความรู้ความสามารถของบุคลากร.....	17
2.	ควรพิจารณาหาหลักเกณฑ์/มาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เป็น	

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ระบบมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ.....	14
3.	ควรจัดการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้.....	11
4.	ควรให้มีความเป็นอิสระเสรีในการทำงานบ้างในบางโอกาส.....	10
5.	พิจารณาหาแนวทาง/วิธีการที่จะทำให้บุคลากร โดยเฉพาะระดับหัวหน้างานขึ้นไปรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้มากขึ้น.....	9

ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จากวง 153 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรพิจารณาวิธีการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง.....	48
2.	พิจารณาจัดอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพให้เหมาะสมเพียงพอกับงานและตรงตามตำแหน่งหน้าที่.....	47
3.	ควรจัดแบ่งลักษณะการทำงานให้เป็นระบบที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วน.....	36
4.	ควรปรับปรุงหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน..	25
5.	ควรกำหนดลักษณะงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้มีการขยายโอกาสในการเลื่อนระดับสูงได้ทันที.....	23
6.	ควรปรับปรุงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละงานให้ชัดเจน.....	21
7.	การจัดลักษณะ โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน..	14

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
8.	ควรส่งเสริมสนับสนุนให้การกำหนดหรือขยายอัตราค่าแห่งหน้าที่ให้สูง และเพิ่มมากขึ้น.....	12
9.	ควรให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่.....	11

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 52 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงานและเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นกับยอมรับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาาร่วมกัน.....	23
2.	ควรกำหนดงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ บุคลากร.....	22
3.	ควรพิจารณาหาแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ในการทำงานซึ่งกันและกัน.....	12
4.	ผู้บริหารควรรู้จักการเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามสมควรในบางครั้ง.....	4
5.	ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานบ้างในบางเรื่องและ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ.....	3

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 96 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	พิจารณาจัดหาวิธีการให้บุคลากรมีการทำงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	26
2.	การจัดอบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน/จังหวัด.....	25
3.	การปรับปรุงโครงสร้างของงานให้มีความสำคัญทัดเทียมกันและมีความก้าวหน้าเป็นไปอย่างต่อเนื่อง.....	21
4.	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อเพื่อฝึกทักษะหาประสบการณ์ให้ก้าวหน้าในหน้าที่.....	19
5.	พิจารณาจัดการอบรมสัมมนาในเชิงปฏิบัติงาน ประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน การประสานงานและการมีมนุษยสัมพันธ์.....	17
6.	ควรจัดอบรม ภาควิชาความรู้ในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มเติมให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ซึ่งยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย.....	6

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 122 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเสริมสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวและความสามัคคีในหมู่คณะ ของหน่วยงาน.....	42
2.	ควรสร้างความสัมพันธ์ จัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น.....	31

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3.	ให้มีการสร้างสรรค์หรือมีกิจกรรมร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ.....	28
4.	พิจารณาหาแนวทางการประสานงานระหว่างโครงการกับสำนักงานให้เป็นไปด้วยดี รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์.....	20
5.	ควรสร้างขวัญกำลังใจและใช้อำนาจอิทธิพลตามกฎหมายให้น้อยลง.....	19
6.	ให้จัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความสามัคคีและเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน.....	18
7.	ควรพิจารณาพัฒนาบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาในเรื่องการบริหารงานองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ.....	8

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 41 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีการประชุมปรึกษาหารือทุกระดับชั้น เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน.....	17
2.	การให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นถึงแม้ว่าจะมีการโอนย้ายไปจังหวัดอื่นก็ตาม.....	14
3.	ควรจัดระบบการควบคุม การประเมินและติดตามผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบได้.....	9
4.	ให้มีการทัศนศึกษาในแต่ละปี เพื่อเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานซึ่งกันและกัน.....	9

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
5.	ควรพิจารณาจัดสรรเงินตรงจ่าย / รถบริการไว้ในกรณีฉุกเฉิน เมื่อเจ็บไข้หรือประสบภัยอันตรายอื่น ๆ เพื่อเป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่..	7
6.	ควรพิจารณาหาแนวทางกระตุ้นให้ผู้บริหารมีความสนใจจัดระบบการรักษาป้องกันความปลอดภัยในชีวิตของบุคลากรและทรัพย์สินของทางราชการ.....	4

ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 78 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความยุติธรรมและมีหลักคุณธรรมในการบริหารงาน.....	28
2.	พิจารณาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น.....	24
3.	ควรมีให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น.....	20
4.	ควรจัดอบรมจริยธรรมและคุณธรรมแก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับหัวหน้างานขึ้นไป.....	10
5.	ควรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานที่แน่นอนในระดับผู้ปฏิบัติ.....	8
6.	ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและตามผลการปฏิบัติงาน....	6

ด้านความพึงพอใจในรายได้

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 108 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำรงชีพให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน.....	52
2.	ควรพิจารณาค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์สิ่งอื่นใดที่ขอขอรรม ช่วยเหลือสงเคราะห์ข้าราชการผู้น้อยบ้างตามสมควร.....	29
3.	ให้จัดสรรเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลาให้เพียงพอ เหมาะสมและเสมอภาคทัดเทียมกัน.....	27
4.	พิจารณาจัดหาแหล่งเงินทุนที่เสียดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำมาปลดเบ็ดฆ้องหนี้สินและเพื่อที่อยู่อาศัย.....	11
5.	ควรจัดสวัสดิการจัดสร้างที่อยู่อาศัยหรือการเคหะสงเคราะห์ให้เป็นของตนเอง.....	10
6.	ควรจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า เพื่อขายสินค้าราคาถูกให้กับเจ้าหน้าที่.....	4

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 40 คน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรจัดสวัสดิการในด้านที่พักอาศัยให้พอเพียง.....	22
2.	ควรพิจารณาจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการออกปฏิบัติงานสนาม ของเจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน.....	11

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3.	พิจารณาจัดระบบการสื่อสาร การแจ้งข่าวสาร คำสั่งต่าง ๆ ระหว่างสำนักงานกับจังหวัด ให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทุกระดับชั้นตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้.....	7
4.	ควรจัดสรรอุปกรณ์กีฬา/ดนตรี/ห้องสมุด เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง/ส่วนรวม และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในหมู่คณะ.....	7
5.	เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม.....	6
6.	พิจารณาหาแนวทางในการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และหาความสอดคล้องสัมพันธ์ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน.....	6

