

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกประเภทของตำแหน่งงาน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 79 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 79 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายสัญลักษณ์ต่าง ๆ ผู้ศึกษาใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
- σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation)

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏตามตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภท		
1. ข้าราชการ	25	31.6
2. ลูกจ้างประจำ	38	48.1
3. พนักงานราชการ	16	20.3
รวม	79	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกฯ จำแนกตามตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างประจำ มีจำนวนมากที่สุด คือ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4
จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงาน		
1. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	12	15.2
2. กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย	67	84.8
รวม	79	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีจำนวนมากที่สุด คือ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 และกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ปรากฏดังตารางที่ 6 – 16

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.62	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.76	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.83	0.81	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.32	0.72	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	0.72	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.38	0.67	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.90	0.70	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.66	มาก
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.40	0.64	ปานกลาง
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.21	0.71	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$) โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.90, \sigma = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.56, \sigma = 0.66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.54, \sigma = 0.76$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.38, \sigma = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.35, \sigma = 0.72$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.32, \sigma = 0.72$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 3.21, \sigma = 0.71$) และแรงงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 2.83, \sigma = 0.81$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.84	0.71	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	3.73	0.69	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.80	0.74	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.20	0.88	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความชื่นชมและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.46	0.93	ปานกลาง
รวม	3.81	0.62	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu = 4.20, \sigma = 0.88$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.71$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.74$) ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.69$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความชื่นชมและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.93$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.67	0.98	มาก
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.76	0.96	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ	3.59	0.88	มาก
4. ท่าน ได้รับความชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสำคัญ	3.25	0.97	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.47	0.70	ปานกลาง
รวม	3.54	0.76	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.96$) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.98$) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.88$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.70$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับความชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสำคัญ ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.97$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	2.72	1.11	ปานกลาง
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรม	2.87	1.02	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม สายงานและความรู้ความสามารถ	2.96	0.95	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การ ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	2.68	1.01	ปานกลาง
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาค	2.89	0.92	ปานกลาง
รวม	2.83	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ
เยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 2.83, \sigma = 0.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย
ดังนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัด
ขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานและ
ความรู้ความ สามารถ ($\mu = 2.96, \sigma = 0.95$) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 2.89, \sigma = 0.92$) ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใน
หน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\mu = 2.87, \sigma = 1.02$) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
ตามความรู้ ความสามารถ ($\mu = 2.72, \sigma = 1.11$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุน
จากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความ สามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น
($\mu = 2.68, \sigma = 1.01$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	3.27	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยและความสำคัญผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.25	0.88	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.73	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.34	0.93	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.30	0.87	ปานกลาง
รวม	3.32	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32, \sigma = 0.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.44, \sigma = 0.73$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.34, \sigma = 0.93$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.30, \sigma = 0.87$) ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.27, \sigma = 0.99$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยและความสำคัญผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.25, \sigma = 0.88$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ	3.24	0.98	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.30	0.92	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.48	0.76	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.43	0.93	ปานกลาง
5. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.29	1.01	ปานกลาง
รวม	3.35	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา คือ มีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.93$) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.92$) ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.29$, $\sigma = 1.01$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.98$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.22	0.90	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	3.27	0.75	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชามีความถูกต้องเหมาะสม	3.52	0.71	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความ ชัดเจนและเหมาะสม	3.60	0.90	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัว เดียวกัน	3.30	0.85	ปานกลาง
รวม	3.38	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 3.60, \sigma = 0.90$) รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชามีความถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.52, \sigma = 0.71$) หน่วยงานมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\mu = 3.30, \sigma = 0.85$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\mu = 3.27, \sigma = 0.75$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.22, \sigma = 0.90$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.14	0.73	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่าน ปรารถนา	4.03	0.82	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน	3.72	0.83	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.75	มาก
5. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ได้สะดวก	3.76	1.03	มาก
รวม	3.90	0.70	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.82$) ผู้บังคับ บัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.75$) ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 1.03$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.92	0.66	มาก
2. หน่วยงานมีการวางแผนและทำงานเป็นทีม	3.43	0.86	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี	3.39	0.74	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความ เดือดร้อน	3.29	0.98	ปานกลาง
5. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.74	0.91	มาก
รวม	3.56	0.66	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ
เยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา
คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\mu = 3.74$,
 $\sigma = 0.91$) หน่วยงานมีการวางแผนและทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.86$) เพื่อนร่วมงานของท่าน
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.74$) และ
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน
($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.98$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่สะอาด สวยงามน่าอยู่ เป็นสัดส่วน	3.42	0.79	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.73	0.99	มาก
3. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้งาน	3.23	0.80	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.30	0.81	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.28	0.80	ปานกลาง
รวม	3.40	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.99$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่สะอาด สวยงามน่าอยู่ เป็นสัดส่วน ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.79$) หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.81$) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.80$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้งาน ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.80$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.44	0.73	ปานกลาง
2. ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.20	0.98	มาก
3. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น	3.29	0.98	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่มีความเหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.77	0.97	ปานกลาง
5. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้	3.34	0.88	ปานกลาง
รวม	3.21	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21, \sigma = 0.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\mu = 3.44, \sigma = 0.73$) รองลงมา คือ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\mu = 3.34, \sigma = 0.88$) พอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น ($\mu = 3.29, \sigma = 0.98$) พอใจเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\mu = 3.20, \sigma = 0.98$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่มีความเหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\mu = 2.77, \sigma = 0.97$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน ปรากฏดังตารางที่ 17 - 37

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.32	มาก	3.67	0.75	มาก	3.81	0.56
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.73	มาก	3.42	0.79	ปานกลาง	3.45	0.71	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.16	0.93	ปานกลาง	2.59	0.75	ปานกลาง	2.86	0.55	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.72	มาก	3.17	0.74	ปานกลาง	3.21	0.56	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.70	มาก	3.20	0.68	ปานกลาง	3.31	0.75	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.80	มาก	3.22	0.56	ปานกลาง	3.56	0.60	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.66	มาก	3.72	0.68	มาก	4.08	0.75	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	3.82	0.53	มาก	3.41	0.65	ปานกลาง	3.49	0.76	ปานกลาง
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.52	0.62	มาก	3.21	0.58	ปานกลาง	3.63	0.73	มาก
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.27	0.76	ปานกลาง	3.09	0.74	ปานกลาง	3.39	0.52	ปานกลาง
โดยรวม	3.64	0.53	มาก	3.27	0.57	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามประเภท
ของตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64, \sigma = 0.53$) รองลงมา คือ
พนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48, \sigma = 0.42$) และลูกจ้างประจำอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu = 3.27, \sigma = 0.57$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นรายชื่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.32	0.80	ปานกลาง	3.50	0.68	มาก	3.37	1.02
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	3.96	0.88	มาก	3.42	1.03	ปานกลาง	4.12	0.88	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.40	0.70	ปานกลาง	2.92	0.71	ปานกลาง	3.68	0.87	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.52	0.77	มาก	3.10	0.83	ปานกลาง	3.43	0.72	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความชื่นชมและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.82	ปานกลาง	3.07	0.75	ปานกลาง	3.50	0.81	มาก
รวม	4.01	0.32	มาก	3.67	0.75	มาก	3.81	0.56	มาก

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน
เป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.32$) รองลงมาคือ พนักงานราชการ ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.56$) และน้อยที่สุดคือ
ลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.75$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายชื่อตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.88	0.72	มาก	3.55	1.10	มาก	3.62	1.02
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.00	0.64	มาก	3.71	1.06	มาก	3.50	1.09	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	3.88	0.92	มาก	3.42	0.82	ปานกลาง	3.56	0.90	มาก
4. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสำคัญ	3.68	0.98	มาก	3.05	0.86	ปานกลาง	3.06	1.00	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.62	0.92	มาก	3.36	0.54	ปานกลาง	3.50	1.02	มาก
รวม	3.78	0.72	มาก	3.42	0.80	ปานกลาง	3.45	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.71$) และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.80$)



ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกเด็กและออทิสติกและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นราย ข้อ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน								
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	3.32	1.06	ปานกลาง	2.52	1.10	ปานกลาง	2.25	0.77	ปานกลาง
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.04	1.20	ปานกลาง	2.68	0.96	ปานกลาง	3.06	0.77	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานและความรู้ความสามารถ	3.24	1.01	ปานกลาง	2.71	0.95	ปานกลาง	3.12	0.71	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้	2.96	1.06	ปานกลาง	2.40	0.91	ปานกลาง	2.93	1.00	ปานกลาง
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	3.24	0.97	ปานกลาง	2.63	0.78	ปานกลาง	2.93	1.00	ปานกลาง
รวม	3.16	0.93	ปานกลาง	2.59	0.74	ปานกลาง	2.86	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก และอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.16, \sigma = 0.93$) รองลงมาคือ พนักงานราชการ ($\mu = 2.86, \sigma = 0.55$) และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ ($\mu = 2.59, \sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายชื่อจำแนกตาม

ด้านการยอมรับนับถือ	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.91	มาก	3.10	1.06	ปานกลาง	3.12	0.88	ปานกลาง
2. ผู้บังคับช้ชกกล่าวยกย่องชมเชยและความสำคัญผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.96	ปานกลาง	3.26	0.86	ปานกลาง	2.93	0.77	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.64	0.63	มาก	3.31	0.77	ปานกลาง	3.43	0.72	ปานกลาง
4. ผู้บังคับช้ชกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.68	0.94	มาก	3.18	0.86	ปานกลาง	3.18	0.98	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.72	0.61	มาก	3.00	0.93	ปานกลาง	3.37	0.80	ปานกลาง
รวม	3.61	0.71	มาก	3.17	0.73	ปานกลาง	3.21	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์
ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายชื่อ จำแนก
ตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$,
 $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.55$) และน้อยที่สุด
คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.73$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงู่งใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ท่าน ได้รับความมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถนั้นดีและ ความสนใจ	3.60	0.86	มาก	0.97	ปานกลาง	3.18	0.91	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.60	0.86	มาก	0.97	ปานกลาง	3.50	0.73	มาก
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.56	0.78	มาก	0.72	มาก	3.31	0.87	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.64	1.03	มาก	0.73	ปานกลาง	3.43	1.15	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.64	1.11	มาก	0.84	ปานกลาง	3.12	1.14	ปานกลาง
รวม	3.60	0.70	มาก	0.68	ปานกลาง	3.31	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายข้อจำแนก
ตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$,
 $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.75$)
และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.68$)



ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายชื่อตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมี ความชัดเจน	3.40	1.00	ปานกลาง	2.94	0.83	ปานกลาง	3.56	0.72
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานถ่ายทอดการนำไป ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.36	0.86	ปานกลาง	3.13	0.70	ปานกลาง	3.43	0.63	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชามีความถูกต้องเหมาะสม	3.64	0.86	มาก	3.42	0.60	ปานกลาง	3.56	0.72	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความ ชัดเจนและเหมาะสม	3.64	1.00	มาก	3.50	0.83	มาก	3.75	0.93	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัว ได้ยกกัน	3.48	0.82	ปานกลาง	3.42	0.60	ปานกลาง	3.42	0.60	ปานกลาง
รวม	3.52	0.80	มาก	3.21	0.56	ปานกลาง	3.55	0.60	มาก

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายข้อ
จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
กัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.55, \sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52, \sigma = 0.80$) และน้อยที่สุด
คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21, \sigma = 0.56$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายชื่อตำแหน่งตามตำแหน่งงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.20	0.64	มาก	4.05	0.77	มาก	4.25	0.77
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ทำงานปรารถนา	4.04	0.84	มาก	3.90	0.76	มาก	4.31	0.87	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแท้เทียมกัน	3.80	0.86	มาก	3.65	0.66	มาก	3.75	1.12	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.12	0.72	มาก	3.63	0.67	มาก	4.00	0.81	มาก
5. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	4.16	0.68	มาก	3.36	1.12	ปานกลาง	4.06	0.92	มาก
	4.06	0.66	มาก	3.72	0.68	มาก	4.07	0.75	มาก

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.07, \sigma = 0.75$) รองลงมาคือ ข้าราชการ ($\mu = 4.06, \sigma = 0.66$) และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.72, \sigma = 0.68$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ จำนวนตามตำแหน่งงาน

	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.16	0.37	มาก	3.73	0.76	มาก	4.00	0.63	มาก
2. หน่วยงานมีการวาง แผนและทำงานเป็นทีม	3.64	0.81	มาก	3.34	0.78	ปานกลาง	3.31	1.07	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี	3.60	0.70	มาก	3.26	0.64	ปานกลาง	3.37	0.95	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อ ได้รับความเดือดร้อน	3.64	0.70	มาก	3.07	1.02	ปานกลาง	3.25	1.12	ปานกลาง
5. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.08	0.76	มาก	3.63	0.97	มาก	3.50	0.90	มาก
รวม	3.82	0.53	มาก	3.41	0.65	ปานกลาง	3.48	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
เป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.53$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48,$
 $\sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41, \sigma = 0.65$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เป็นรายชื่อ จำนวนตามตำแหน่งงาน

	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เป็นสัดส่วน	3.32	0.80	ปานกลาง	3.50	0.68	มาก	3.37	1.02
2. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.96	0.88	มาก	3.42	1.03	ปานกลาง	4.12	0.88	มาก
3. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้งาน	3.40	0.70	ปานกลาง	2.92	0.71	ปานกลาง	3.68	0.87	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้ เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.52	0.77	มาก	3.10	0.83	ปานกลาง	3.43	0.72	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	3.40	1.00	ปานกลาง	3.28	0.80	ปานกลาง	3.37	0.88	ปานกลาง
รวม	3.27	0.76	ปานกลาง	3.09	0.74	ปานกลาง	3.38	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
เป็นรายชื่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.62, \sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ข้าราชการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52,$
 $\sigma = 0.62$) และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\mu = 3.20, \sigma = 0.58$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นรายข้อจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
	1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.40	0.81	ปานกลาง	3.40	0.68	ปานกลาง	3.62	0.71
2. ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.36	0.95	ปานกลาง	3.00	1.01	ปานกลาง	3.43	0.90	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่า	3.48	0.91	ปานกลาง	3.18	1.08	ปานกลาง	3.25	0.77	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้ อยู่มีความเหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.72	1.10	ปานกลาง	2.60	0.97	ปานกลาง	3.25	0.57	ปานกลาง
5. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้	3.40	1.00	ปานกลาง	3.28	0.80	ปานกลาง	3.37	0.88	ปานกลาง
รวม	3.27	0.76	ปานกลาง	3.09	0.74	ปานกลาง	3.38	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ ข้าราชการ ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.76$) และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็ใจในการทำงาน	3.83	0.49	มาก	3.80	0.64	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.42	0.59	ปานกลาง	3.56	0.79	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.75	0.55	ปานกลาง	2.84	0.85	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.23	0.56	ปานกลาง	3.34	0.75	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.55	มาก	3.32	0.74	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42	0.64	ปานกลาง	3.37	0.67	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.59	มาก	3.87	0.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.71	มาก	3.54	0.65	มาก
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.42	0.62	ปานกลาง	3.39	0.65	ปานกลาง
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.20	0.60	ปานกลาง	3.21	0.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	0.40	ปานกลาง	3.42	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45, \sigma = 0.40$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56, \sigma = 0.79$) ส่วนกลุ่มงานบริหารงาน ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.59$) และด้านความรับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52, \sigma = 0.55$) ส่วนกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32, \sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ผลิตและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.00	0.42	มาก	3.80	0.74	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	3.58	0.67	มาก	3.76	0.70	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.91	0.67	มาก	3.77	0.75	ปานกลาง
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.33	0.78	มาก	4.18	0.90	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความชื่นชมและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.33	0.78	ปานกลาง	3.47	0.96	มาก
รวม	3.83	0.48	มาก	3.80	0.64	มาก

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายชื่อ
จำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.48$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.80, \sigma = 0.64$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้อาจสามารถ	3.41	0.67	ปานกลาง	3.71	1.02	มาก
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.58	0.67	มาก	3.80	1.00	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	3.41	0.90	ปานกลาง	3.62	0.88	มาก
4. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสำคัญ	3.16	0.71	ปานกลาง	3.26	1.00	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.50	0.90	มาก	3.47	0.66	ปานกลาง
รวม	3.41	0.58	ปานกลาง	3.56	0.80	มาก

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ
จำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41, \sigma = 0.58$)
และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56, \sigma = 0.80$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	2.75	0.96	ปานกลาง	2.71	1.13	ปานกลาง
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.83	0.83	ปานกลาง	2.88	1.05	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานและความรู้ความสามารถ	2.75	0.62	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้	2.41	1.00	ปานกลาง	2.73	1.00	ปานกลาง
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	3.00	0.73	ปานกลาง	2.86	0.95	ปานกลาง
รวม	2.75	0.55	ปานกลาง	2.83	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่มงาน บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.75, \sigma = 0.55$) และกลุ่มงานพัฒนา พุทธนิสสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.83, \sigma = 0.85$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านการยอมรับนับถือ	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	3.00	0.73	ปานกลาง	3.31	1.03	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยและความสำเร็จผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.00	0.85	ปานกลาง	3.30	0.88	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.41	0.51	ปานกลาง	3.44	0.76	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.41	0.80	ปานกลาง	3.32	0.96	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.33	0.65	ปานกลาง	3.30	0.90	ปานกลาง
รวม	3.23	0.56	ปานกลาง	3.33	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23, \sigma = 0.56$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33, \sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านความรับผิดชอบ	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. ท่านได้รับมอบหมายที่ตรงกับคุณลักษณะและความสนใจ	3.41	0.80	ปานกลาง	3.20	0.97	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.58	0.80	มาก	3.25	0.94	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.50	0.52	มาก	3.47	0.80	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.58	0.90	มาก	3.40	0.93	ปานกลาง
5. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.50	0.90	มาก	3.25	1.03	ปานกลาง
รวม	3.51	0.55	มาก	3.31	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51, \sigma = 0.55$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.08	1.00	ปานกลาง	3.23	0.89	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.16	0.83	ปานกลาง	3.28	0.73	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชามีความถูกต้องเหมาะสม	3.66	0.50	มาก	3.50	0.75	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม	3.66	0.78	มาก	3.58	0.92	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.50	0.67	มาก	3.26	0.88	ปานกลาง
รวม	3.41	0.64	ปานกลาง	3.31	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่ม งานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41, \sigma = 0.64$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายข้อ โดยชี้แนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย	
	μ	σ	μ	σ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	4.16	0.71	4.13	0.73
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	4.16	0.83	4.00	0.81
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน	3.75	0.75	3.71	0.85
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.16	0.57	3.80	0.76
5. ท่านมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	4.16	1.02	3.68	1.01
รวม	4.08	0.60	3.86	0.72

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.60$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.72$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย	
	μ	σ	μ	σ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.16	0.57	3.88	0.66
2. หน่วยงานมีการวางแผนและทำงานเป็นทีม	3.33	0.98	3.44	0.84
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี	3.41	1.00	3.38	0.70
4. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	3.25	0.86	3.30	1.00
5. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.08	0.80	3.68	0.92
รวม	3.65	0.71	3.54	0.65

จากตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65, \sigma = 0.71$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.65$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย			
	μ	σ	μ	σ		
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่สะอาด สวยงามน่าอยู่เป็นสัดส่วน	2.91	0.80	ปานกลาง	3.50	0.76	มาก
2. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.91	0.90	มาก	3.70	1.01	มาก
3. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้งาน	3.41	0.80	ปานกลาง	3.20	0.80	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.33	0.77	ปานกลาง	3.30	0.81	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.50	0.52	มาก	3.23	0.83	ปานกลาง
รวม	3.41	0.61	ปานกลาง	3.38	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง จำแนกตามกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41, \sigma = 0.61$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.65$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เด็กและอนุบาลและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
 ด้านผลประ โยชน์ตอบแทนเป็นรายชื่อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน

ด้านผลประ โยชน์ตอบแทน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	3.25	0.86	ปานกลาง	3.47	0.70	ปานกลาง
2. ทำมพอใจเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.50	0.80	มาก	3.15	1.00	ปานกลาง
3. ทำมพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่า	3.16	0.93	ปานกลาง	3.31	0.98	ปานกลาง
4. ทำมเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้มีความเหมาะสมใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.83	0.71	ปานกลาง	2.76	1.01	ปานกลาง
5. สวัสดิการและผลประ โยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ทำ ทำงานในหน่วยงานนี้	3.25	1.13	ปานกลาง	3.35	0.83	ปานกลาง
รวม	3.20	0.60	ปานกลาง	3.21	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ไม่ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่ม งานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.20, \sigma= 0.60$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.21, \sigma= 0.73$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่อไป

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรได้รับการปรับเพิ่มให้สูงขึ้นตามสภาพ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	58
2. ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีความรัก ใคร่สามัคคีกัน	45
3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ การอบรม สัมมนาทางด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	30
4. ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบภูมิทัศน์ในหน่วยงาน ให้ร่มรื่นสวยงาม	27
5. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาค และยุติธรรม	23

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีจำนวนความถี่
ที่เสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (ความถี่ = 58) อาจเป็นไปได้ว่า เจ้าหน้าที่
ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรได้รับการปรับเพิ่มให้
สูงขึ้นตามสภาพสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุน
และส่งเสริมต่อไป รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 45) ต้องการให้
เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีความรักใคร่สามัคคีกันและ
ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา (ความถี่ = 23) ซึ่งที่เป็นอย่างนี้อาจเป็นไปได้ว่า ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหาร
จัดการดูแลเจ้าหน้าที่ให้ทั่วถึงและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาคและ
ยุติธรรม