

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 105 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจ

2. ปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของประชากร ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตาม เพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 51 | 48.6 |
| หญิง | 54 | 51.4 |
| รวม | 105 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตาม อายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่า 25 ปี | 0 | 0 |
| 25 - 35 ปี | 27 | 25.7 |
| 36 - 45 ปี | 35 | 33.3 |
| 46 - 55 ปี | 32 | 30.5 |
| 55 ปี ขึ้นไป | 11 | 10.5 |
| รวม | 105 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และมีอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 2.9 |
| ปริญญาตรี | 57 | 54.3 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 45 | 42.9 |
| รวม | 105 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และระดับการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------------|
| 10,000 – 20,000 บาท | 31 | 29.5 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 34 | 32.4 |
| 30,001 - 40,000 บาท | 32 | 30.5 |
| 40,001 บาท ขึ้นไป | 8 | 7.6 |
| รวม | 105 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง

| ประเภทตำแหน่ง | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------------|
| ประเภทวิชาการ | | |
| ระดับปฏิบัติการ | 45 | 42.9 |
| ระดับชำนาญการ | 24 | 22.9 |
| ระดับชำนาญการพิเศษ | 24 | 22.9 |
| ระดับเชี่ยวชาญ | 0 | |
| ระดับทรงคุณวุฒิ | 0 | |
| ประเภททั่วไป | 6 | 5.7 |
| ระดับปฏิบัติงาน | 5 | 4.8 |
| ระดับชำนาญงาน | 1 | 1.0 |
| ระดับอาวุโส | 0 | 0 |
| ระดับทักษะพิเศษ | 0 | |
| รวม | 105 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา มีตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนระดับละ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตำแหน่งระดับชำนาญงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และตำแหน่งระดับอาวุโส จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

| ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ด้านปัจจัยจูงใจ | 4.01 | 0.45 | มาก |
| 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน | 3.89 | 0.55 | มาก |
| รวม | 3.89 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.01 และด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 3.89

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-----------|
| 1. ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ | 4.19 | 0.63 | มาก |
| 2. ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในผลงานที่ท่านปฏิบัติ | 4.03 | 0.67 | มาก |
| 3. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ | 4.21 | 0.62 | มากที่สุด |
| รวม | 4.14 | 0.56 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.21 รองลงมา พึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.03

ตารางที่ 4.8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-----------|
| 1. ท่านได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา | 3.94 | 0.55 | มาก |
| 2. ท่านได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงาน | 3.97 | 0.53 | มาก |
| 3. ท่านได้การยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจากครอบครัว | 4.26 | 0.64 | มากที่สุด |
| รวม | 4.02 | 0.51 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้การยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.26 รองลงมา ได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 และได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงาน
ของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านลักษณะงาน

| ด้านลักษณะงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | 4.10 | 0.68 | มาก |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำให้หายความรู้ และความสามารถ | 4.18 | 0.57 | มาก |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ | 4.12 | 0.69 | มาก |
| รวม | 4.14 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรม
ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำให้หายความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.18
รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย
4.12 และพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงานของ
ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | 4.10 | 0.59 | มาก |
| 2. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.99 | 0.74 | มาก |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ | 4.10 | 0.63 | มาก |
| รวม | 4.07 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง)
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ

สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.10 รองลงมา พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.99

ตารางที่ 4.11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ท่านคิดว่าเกณฑ์การพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม | 3.70 | 0.90 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และหาความรู้เพิ่มเติม | 3.96 | 0.77 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ | 3.37 | 0.95 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.96 รองลงมา คิดว่าเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.70 และหน่วยงานของจัดให้มีการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.37

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านค่าตอบแทน

| ด้านค่าตอบแทน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน | 3.67 | 0.84 | มาก |
| 2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน | 3.72 | 0.77 | มาก |
| 3. เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น | 3.74 | 0.75 | มาก |
| รวม | 3.71 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.74 รองลงมา ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงาน
ของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี และให้ความ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.66 | มาก |
| 2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือดร้อน | 4.09 | 0.54 | มาก |
| 3. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำกิจกรรมต่างๆ | 4.11 | 0.56 | มาก |
| รวม | 4.02 | 0.54 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.11 รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้คำช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตารางที่ 4.14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงานของ
ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านนโยบายการบริหาร

| ด้านนโยบายการบริหาร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผล และหลักความยุติธรรม | 4.00 | 0.77 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการ บริหารให้เข้ากับสถานการณ์ และรับฟังผู้อื่น | 3.94 | 0.91 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและให้ความเป็นกันเอง | 4.13 | 0.70 | มาก |
| รวม | 4.03 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและให้ความสำคัญกับตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.13 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและหลักความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.00 และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ และรับฟังผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ | 4.07 | 0.74 | มาก |
| 2. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.97 | 0.84 | มาก |
| 3. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน | 3.88 | 0.83 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.07 รองลงมา สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.97 และสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.88

ตารางที่ 4.16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการทำงานของ
ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

| ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม | 4.09 | 0.74 | มาก |
| 2. การบริการด้านการรักษาพยาบาล | 3.80 | 0.84 | มาก |
| 3. สันทนาการและการกีฬา | 3.29 | 0.84 | มาก |
| 4. ด้านคมนาคมขนส่งในการปฏิบัติงาน | 3.08 | 1.11 | มาก |
| 5. สถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด | 2.96 | 1.07 | ปานกลาง |
| รวม | 3.72 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.09 รองลงมา การบริการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.80 สันทนาการและการกีฬา มีค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านคมนาคมขนส่งในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 และสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด มีค่าเฉลี่ย 2.96

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีแรงงูใจ
ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มี
คุณลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง มี
แรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง)
ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามเพศ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศ | | | | t | sig. |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านความสำเร็จของงาน | 4.23 | 0.50 | 4.06 | 0.60 | 1.542 | 0.126 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 4.03 | 0.59 | 4.01 | 0.43 | 0.265 | 0.792 |
| ด้านลักษณะงาน | 4.24 | 0.56 | 4.04 | 0.48 | 2.014* | 0.047 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 4.06 | 0.66 | 4.07 | 0.52 | -0.133 | 0.895 |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.74 | 0.89 | 3.62 | 0.54 | 0.795 | 0.429 |
| ด้านค่าตอบแทน | 3.78 | 0.87 | 3.65 | 0.53 | 0.930 | 0.345 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.10 | 0.41 | 3.94 | 0.63 | 1.531 | 0.129 |
| ด้านนโยบายการบริหาร | 4.12 | 0.79 | 3.94 | 0.68 | 1.249 | 0.215 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.01 | 0.82 | 3.94 | 0.67 | 0.469 | 0.640 |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ | 3.65 | 0.83 | 3.79 | 0.46 | -1.032 | 0.305 |
| รวม | 3.94 | 0.56 | 3.85 | 0.37 | 0.918 | 0.361 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรม
ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามอายุ

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|------------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.588 | 3 | 0.196 | 0.622 | 0.603 |
| | ภายในกลุ่ม | 31.825 | 101 | 0.315 | | |
| | รวม | 32.413 | 104 | | | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 1.657 | 3 | 0.552 | 2.194 | 0.093 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.416 | 101 | 0.252 | | |
| | รวม | 27.073 | 104 | | | |
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.116 | 3 | 0.039 | 0.135 | 0.939 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.927 | 101 | 0.286 | | |
| | รวม | 29.043 | 104 | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 1.103 | 3 | 0.368 | 1.075 | 0.363 |
| | ภายในกลุ่ม | 34.542 | 101 | 0.342 | | |
| | รวม | 35.644 | 104 | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | ระหว่างกลุ่ม | 4.783 | 3 | 1.594 | 3.173* | 0.027 |
| | ภายในกลุ่ม | 50.755 | 101 | 0.503 | | |
| | รวม | 55.539 | 104 | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 2.124 | 3 | 0.708 | 1.408 | 0.245 |
| | ภายในกลุ่ม | 50.780 | 101 | 0.503 | | |
| | รวม | 52.904 | 104 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.591 | 3 | 0.530 | 1.880 | 0.138 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.493 | 101 | 0.282 | | |
| | รวม | 30.085 | 104 | | | |
| ด้านนโยบายการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 0.573 | 3 | 0.191 | 0.344 | 0.793 |
| | ภายในกลุ่ม | 56.026 | 101 | 0.555 | | |
| | รวม | 56.599 | 104 | | | |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|---------------------------|--------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.625 | 3 | 0.208 | 0.371 | 0.774 |
| | ภายในกลุ่ม | 56.734 | 101 | 0.562 | | |
| | รวม | 57.359 | 104 | | | |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ | ระหว่างกลุ่ม | 1.113 | 3 | 0.371 | 0.829 | 0.481 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.211 | 101 | 0.448 | | |
| | รวม | 46.324 | 104 | | | |
| รวมเฉลี่ย | ระหว่างกลุ่ม | 0.362 | 3 | 0.121 | 0.538 | 0.657 |
| | ภายในกลุ่ม | 22.639 | 101 | 0.224 | | |
| | รวม | 23.000 | 104 | | | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| อายุ | \bar{X} | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 - 55 ปี | 56 ปีขึ้นไป |
|-------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|
| | | 3.33 | 3.86 | 3.79 | 3.64 |
| 25 - 35 ปี | 3.33 | - | 0.11 | 0.15 | 0.13 |
| 36 - 45 ปี | 3.86 | - | - | 0.04 | 0.03 |
| 46 - 55 ปี | 3.79 | - | - | - | 0.14 |
| 56 ปีขึ้นไป | 3.64 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี
2. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี
3. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี
4. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี
5. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป
6. ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรม
ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|------------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.806 | 2 | 0.403 | 1.3 | 0.277 |
| | ภายในกลุ่ม | 31.607 | 102 | 0.31 | | |
| | รวม | 32.413 | 104 | | | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.26 | 2 | 0.13 | 0.494 | 0.612 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.814 | 102 | 0.263 | | |
| | รวม | 27.073 | 104 | | | |
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.003 | 2 | 1.002 | 3.778* | 0.026 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.04 | 102 | 0.265 | | |
| | รวม | 29.043 | 104 | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 1.488 | 2 | 0.744 | 2.221 | 0.114 |
| | ภายในกลุ่ม | 34.157 | 102 | 0.335 | | |
| | รวม | 35.644 | 104 | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | ระหว่างกลุ่ม | 1.607 | 2 | 0.803 | 1.52 | 0.224 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.932 | 102 | 0.529 | | |
| | รวม | 55.539 | 104 | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 1.246 | 2 | 0.623 | 1.23 | 0.297 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.658 | 102 | 0.506 | | |
| | รวม | 52.904 | 104 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.988 | 2 | 0.994 | 3.608* | 0.031 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.097 | 102 | 0.275 | | |
| | รวม | 30.085 | 104 | | | |
| ด้านนโยบายการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 4.956 | 2 | 2.478 | 4.894* | 0.009 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.643 | 102 | 0.506 | | |
| | รวม | 56.599 | 104 | | | |

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|---------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 4.346 | 2 | 2.173 | 4.181* | 0.018 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.013 | 102 | 0.52 | | |
| | รวม | 57.359 | 104 | | | |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ | ระหว่างกลุ่ม | 0.869 | 2 | 0.434 | 0.975 | 0.381 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.455 | 102 | 0.446 | | |
| | รวม | 46.324 | 104 | | | |
| รวมเฉลี่ย | ระหว่างกลุ่ม | 1.148 | 2 | 0.574 | 2.678 | 0.073 |
| | ภายในกลุ่ม | 21.853 | 102 | 0.214 | | |
| | รวม | 23 | 104 | | | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| | | 4.33 | 4.25 | 3.98 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.33 | - | 0.08 | 0.35 |
| ปริญญาตรี | 4.25 | - | - | 0.27* |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.98 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| | | 4.00 | 4.14 | 3.86 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.00 | - | -0.14 | 0.14 |
| ปริญญาตรี | 4.14 | - | - | 0.28* |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.86 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| | | 4.67 | 4.18 | 3.79 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.67 | - | 0.49 | 0.87* |
| ปริญญาตรี | 4.18 | - | - | 0.38* |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.79 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ตัวกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| | | 3.00 | 4.11 | 3.87 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.00 | - | -1.11* | -0.87 |
| ปริญญาตรี | 4.11 | - | - | 0.24 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.87 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ตัวกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรม
ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|------------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.009 | 3 | 0.336 | 1.082 | 0.360 |
| | ภายในกลุ่ม | 31.404 | 101 | 0.311 | | |
| | รวม | 32.413 | 104 | | | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 2.330 | 3 | 0.777 | 3.170* | 0.028 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.743 | 101 | 0.245 | | |
| | รวม | 27.073 | 104 | | | |
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.316 | 3 | 0.439 | 1.598 | 0.194 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.727 | 101 | 0.275 | | |
| | รวม | 29.043 | 104 | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 2.775 | 3 | 0.925 | 2.843* | 0.042 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.869 | 101 | 0.325 | | |
| | รวม | 35.644 | 104 | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | ระหว่างกลุ่ม | 6.718 | 3 | 2.239 | 4.633* | 0.004 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.821 | 101 | 0.483 | | |
| | รวม | 55.539 | 104 | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 5.452 | 3 | 1.817 | 3.868* | 0.012 |
| | ภายในกลุ่ม | 47.452 | 101 | 0.470 | | |
| | รวม | 52.904 | 104 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 3.180 | 3 | 1.060 | 3.980* | 0.010 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.904 | 101 | 0.266 | | |
| | รวม | 30.085 | 104 | | | |
| ด้านนโยบายการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 0.866 | 3 | 0.289 | 0.523 | 0.667 |
| | ภายในกลุ่ม | 55.733 | 101 | 0.552 | | |
| | รวม | 56.599 | 104 | | | |

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|---------------------------|--------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.284 | 3 | 0.428 | 0.771 | 0.513 |
| | ภายในกลุ่ม | 56.075 | 101 | 0.555 | | |
| | รวม | 57.359 | 104 | | | |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ | ระหว่างกลุ่ม | 2.685 | 3 | 0.895 | 2.071 | 0.109 |
| | ภายในกลุ่ม | 43.639 | 101 | 0.432 | | |
| | รวม | 46.324 | 104 | | | |
| รวมเฉลี่ย | ระหว่างกลุ่ม | 0.867 | 3 | 0.289 | 1.319 | 0.273 |
| | ภายในกลุ่ม | 22.133 | 101 | 0.219 | | |
| | รวม | 23.000 | 104 | | | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | 10,000- | 20,001- | 30,001-40,000 | 40,001 ขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------------|---------------|
| | | 20,000 | 30,000 | | |
| | | 3.98 | 3.88 | 3.88 | 4.22 |
| 10.000-20,000 | 3.98 | - | 0.10 | 0.10 | -0.23* |
| 20,001-30,000 | 3.88 | - | - | 0.00 | -0.35* |
| 30.001-40,000 | 3.88 | - | - | - | -0.35* |
| 40.001 ขึ้นไป | 4.22 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
3. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
4. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
5. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
6. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | 10,000- | 20,001- | 30,001-40,000 | 40,001 ขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------------|---------------|
| | | 20,000 | 30,000 | | |
| | | 3.90 | 4.08 | 3.79 | 4.26 |
| 10,000-20,000 | 3.90 | - | -0.18 | 0.11 | -0.36* |
| 20,001-30,000 | 4.08 | - | - | 0.29 | -0.18 |
| 30,001-40,000 | 3.79 | - | - | - | -0.47* |
| 40,001 ขึ้นไป | 4.26 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
3. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
4. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
5. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
6. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | 10,000- | 20,001- | 30,001-40,000 | 40,001 ขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------------|---------------|
| | | 20,000 | 30,000 | | |
| | | 3.31 | 3.81 | 4.13 | 3.78 |
| 10,000-20,000 | 3.31 | - | -0.50* | -0.81* | -0.47* |
| 20,001-30,000 | 3.81 | - | - | -0.31 | 0.03 |
| 30,001-40,000 | 4.13 | - | - | - | 0.34 |
| 40,001 ขึ้นไป | 3.78 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
3. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
4. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
5. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป
6. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการความก้าวหน้า มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | 10,000- | 20,001- | 30,001-40,000 | 40,001 ขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------------|---------------|
| | | 20,000 | 30,000 | | |
| | | 3.39 | 3.74 | 3.79 | 3.96 |
| 10,000-20,000 | 3.39 | - | -0.35* | -0.40 | -0.57* |
| 20,001-30,000 | 3.74 | - | - | -0.05 | -0.22 |
| 30,001-40,000 | 3.79 | - | - | - | -0.17 |
| 40,001 ขึ้นไป | 3.96 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
3. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท
4. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
5. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
6. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | 10,000 | 20,001 | 30,001 | 40,001 ขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------|---------------|
| | | -20,000 | -30,000 | -40,000 | |
| | | 4.25 | 3.84 | 3.75 | 4.03 |
| 10,000-20,000 | 4.25 | - | 0.40* | 0.50* | 0.22 |
| 20,001-30,000 | 3.84 | - | - | 0.09 | -0.19 |
| 30,001-40,000 | 3.75 | - | - | - | -0.28 |
| 40,001 ขึ้นไป | 4.03 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
2. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
3. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป
4. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
5. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
6. ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง)
ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|------------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.868 | 5 | 0.574 | 1.922 | 0.097 |
| | ภายในกลุ่ม | 29.545 | 99 | 0.298 | | |
| | รวม | 32.413 | 104 | | | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 3.202 | 5 | 0.640 | 2.656* | 0.027 |
| | ภายในกลุ่ม | 23.871 | 99 | 0.241 | | |
| | รวม | 27.073 | 104 | | | |
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.492 | 5 | 0.298 | 1.073 | 0.380 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.551 | 99 | 0.278 | | |
| | รวม | 29.043 | 104 | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 1.903 | 5 | 0.381 | 1.117 | 0.356 |
| | ภายในกลุ่ม | 33.741 | 99 | 0.341 | | |
| | รวม | 35.644 | 104 | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | ระหว่างกลุ่ม | 1.652 | 5 | 0.330 | 0.607 | 0.695 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.886 | 99 | 0.544 | | |
| | รวม | 55.539 | 104 | | | |
| ด้านคำตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 4.539 | 5 | 0.908 | 1.858 | 0.109 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.365 | 99 | 0.489 | | |
| | รวม | 52.904 | 104 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 3.730 | 5 | 0.746 | 2.802* | 0.021 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.355 | 99 | 0.266 | | |
| | รวม | 30.085 | 104 | | | |
| ด้านนโยบายการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 5.826 | 5 | 1.165 | 2.272 | 0.053 |
| | ภายในกลุ่ม | 50.773 | 99 | 0.513 | | |
| | รวม | 56.599 | 104 | | | |

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

| ตัวแปร | แบ่งกลุ่ม | SS | Df | MS | F | Sig |
|---------------------------|--------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.837 | 5 | 0.767 | 1.420 | 0.224 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.521 | 99 | 0.541 | | |
| | รวม | 57.359 | 104 | | | |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ | ระหว่างกลุ่ม | 8.071 | 5 | 1.614 | 4.177* | 0.002 |
| | ภายในกลุ่ม | 38.253 | 99 | 0.386 | | |
| | รวม | 46.324 | 104 | | | |
| รวมเฉลี่ย | ระหว่างกลุ่ม | 2.017 | 5 | 0.403 | 1.903 | 0.101 |
| | ภายในกลุ่ม | 20.984 | 99 | 0.212 | | |
| | รวม | 23.000 | 104 | | | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประเภทตำแหน่ง | \bar{X} | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |
|---------------|-----------|------------|----------|---------------|------------|----------|--------|
| | | 3.94 | 4.17 | 4.07 | 3.50 | 4.40 | 4.00 |
| ปฏิบัติการ | 3.94 | - | -0.23 | -0.13 | 0.44 | -0.46 | -0.06 |
| ชำนาญการ | 4.17 | - | - | 0.1 | 0.67 | -0.23 | 0.17 |
| ชำนาญการพิเศษ | 4.07 | - | - | - | 0.57 | -0.33 | 0.07 |
| ปฏิบัติงาน | 3.50 | - | - | - | - | -0.9 | -0.5 |
| ชำนาญงาน | 4.40 | - | - | - | - | - | 0.4 |
| อาวุโส | 4.00 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 15 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ
2. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ
3. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน
4. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประเภทตำแหน่ง | \bar{X} | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |
|---------------|-----------|------------|----------|---------------|------------|----------|--------|
| | | 3.97 | 4.13 | 3.79 | 4.50 | 4.40 | 4.00 |
| ปฏิบัติการ | 3.97 | - | -0.16 | 0.18 | -0.53 | -0.43 | -0.03 |
| ชำนาญการ | 4.13 | - | - | 0.34 | -0.37 | -0.27 | 0.13 |
| ชำนาญการพิเศษ | 3.79 | - | - | - | -0.71 | -0.61 | -0.21 |
| ปฏิบัติงาน | 4.50 | - | - | - | - | 0.10 | 0.50 |
| ชำนาญงาน | 4.40 | - | - | - | - | - | 0.40 |
| อาวุโส | 4.00 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 15 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ
2. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการ
3. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ
4. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการ

ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประเภท ตำแหน่ง | \bar{X} | ปฏิบัติการ | ชำนาญ การ | ชำนาญ การพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญ งาน | อาวุโส |
|-------------------|-----------|------------|--------------|-------------------|------------|--------------|--------|
| | | 3.72 | 4.06 | 3.31 | 3.67 | 4.20 | 4.00 |
| ปฏิบัติการ | 3.72 | - | -0.34 | 0.41 | 0.05 | -0.48 | -0.28 |
| ชำนาญการ | 4.06 | - | - | 0.75 | 0.39 | -0.14 | 0.06 |
| ชำนาญการ พิเศษ | 3.31 | - | - | - | -0.36 | -0.89 | -0.69 |
| ปฏิบัติงาน | 3.67 | - | - | - | - | -0.53 | -0.33 |
| ชำนาญงาน | 4.20 | - | - | - | - | - | 0.20 |
| อาวุโส | 4.00 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 15 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ
2. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
3. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน
4. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งชำนาญงาน มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มากกว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งปฏิบัติการ

