

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 99 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	57	57.58
หญิง	42	42.42
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	24	24.24
31-40 ปี	34	34.35
41-50 ปี	26	26.26
51-60 ปี	15	15.15
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 และน้อยที่สุด มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	21.21
ปริญญาตรี	43	43.44
สูงกว่าปริญญาตรี	35	35.35
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.44 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	23	23.23
พนักงานราชการ	10	10.10
ข้าราชการ	66	66.67
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 และน้อยที่สุด มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	34	34.35
5-10 ปี	35	35.35
11-16 ปี	13	13.13
17 ปีขึ้นไป	17	17.17
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-16 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	30	30.30
15,001 – 30,000 บาท	44	44.45
30,001 – 50,000 บาท	16	16.16
50,001 บาทขึ้นไป	9	9.09
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก โดยรวมและรายด้าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7-4.21

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด กรมการปกครองจังหวัดนครนายก โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.01	0.39	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.45	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.88	0.53	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.47	0.88	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.84	0.45	มาก
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	0.56	มาก
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.42	0.87	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบัญชา	3.78	0.71	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.85	0.61	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.89	ปานกลาง
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.19	1.08	ปานกลาง
7. ด้านสถานะอาชีพ	3.65	0.73	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.78	0.63	มาก
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.79	0.62	มาก
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	3.64	0.61	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.74	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองปัจจัย โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในแต่ละตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.39) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.45) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.45) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.53) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88)

ส่วนองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนในแต่ละตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.63) ด้านการปกครองบัญชา ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) ด้านสถานะอาชีพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.87) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.18	0.52	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.95	0.56	มาก
3. สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี	3.91	0.54	มาก
4. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.14	0.61	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	3.89	0.62	มาก
โดยรวม	4.01	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.01, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถทำงานที่
ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52)
รองลงมา มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) สามารถ
แก้ไขปัญหาค่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56)
สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.91$,
S.D. = 0.54) และน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. =
0.62)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของ หน่วยงานอื่น ๆ	4.08	0.62	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติ	3.93	0.61	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.84	0.63	มาก
4. ได้รับคำยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงานเมื่อท่านมีผลงานในการปฏิบัติงานดี	3.86	0.71	มาก
5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.95	0.54	มาก
โดยรวม	3.93	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.93, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่เป็นงาน
ที่มีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62)
รองลงมา ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (\bar{X}
= 3.95, S.D. = 0.54) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.93$,
S.D. = 0.61) ได้รับคำยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลงานในการ
ปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับ
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.87	0.60	มาก
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายมีความ ซับซ้อนของงาน	3.87	0.68	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	4.02	0.67	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.75	0.70	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบใน งานแต่ละชิ้น	4.03	0.59	มาก
โดยรวม	3.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$,
S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานได้
ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละชิ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) รองลงมา งาน
ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) งานที่ได้รับ
มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) ลักษณะงานที่ได้รับ
มอบหมายมีความท้าทายมีความซับซ้อนของงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.68) และน้อยที่สุด คือ งานที่
ได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. =
0.70)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.04	0.67	มาก
2. เคยได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำที่ รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.68	มาก
3. ได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นใน แต่ละปี	3.85	0.72	มาก
4. ปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.74	0.74	มาก
โดยรวม	3.88	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. =
0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถทำงานได้เสร็จตาม
กำหนดเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) รองลงมา เคย
ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. =
0.68) ได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.72)
และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
1. ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	3.93	1.13	มาก
2. การเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.48	1.11	ปานกลาง
3. งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	3.59	0.94	มาก
4. ได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมและสัมมนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน	3.40	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.47	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.13) รองลงมา งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) การเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.11) และน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมและสัมมนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. หน่วยงานกำหนดนโยบาย แนวทาง กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.89	0.66	มาก
2. ทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน เป็นอย่างดี	3.76	0.57	มาก
3. หน่วยงานและแนวปฏิบัติของสำนักงานเอื้อให้ทำงานให้ ประสบความสำเร็จ	3.83	0.67	มาก
โดยรวม	3.83	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$,
S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานกำหนดนโยบาย
แนวทาง กฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}
= 3.89, S.D. = 0.66) รองลงมา หน่วยงานและแนวปฏิบัติของสำนักงานเอื้อให้ทำงานให้ประสบ
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด คือ ทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงาน
ของหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสม กับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับในปัจจุบัน	3.52	0.93	มาก
2. สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อสภาพ การดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.29	1.02	ปานกลาง
3. การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.44	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
3.42, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อัตราเงินเดือนและ
ผลประโยชน์อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับในปัจจุบัน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.93) รองลงมา การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและ
ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.01) และน้อยที่สุด คือ สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม
เพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านการปกครองบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านการปกครองบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในงานสอนงานและให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.88	0.73	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาปกครองที่มงานด้วยความเป็นธรรมและ เสมอภาค	3.89	0.71	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเรื่องราวร้องทุกข์	3.78	0.78	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน ให้เติบโตในสายอาชีพ	3.57	1.01	มาก
โดยรวม	3.78	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านการปกครองบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. =
0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปกครองที่มงาน
ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71) รองลงมา ผู้บังคับบัญชา
ให้ความสนใจในงานสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.88$, S.D.
= 0.73) ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเรื่องราวร้องทุกข์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานให้เติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. =
1.01)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	3.73	0.83	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	0.98	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	0.92	มาก
4. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.59	มาก
5. ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	4.10	0.63	มาก
โดยรวม	3.85	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. =
0.61) รองลงมา มีสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) ผู้บังคับบัญชาให้
ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่
ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.98) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามี
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น	3.59	0.94	มาก
2. หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม	3.41	0.89	ปานกลาง
3. สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน	3.49	1.04	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) รองลงมา สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.04) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
ในอนาคต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
1. ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.33	1.07	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับ ความสามารถและอายุงาน	3.29	1.19	ปานกลาง
3. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ โดยการไปดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.93	1.28	ปานกลาง
โดยรวม	3.19	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.07)
รองลงมา ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและอายุงาน
($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08) และน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ โดยการไปดู
งานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.28)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.05	0.84	มาก
2. มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	3.31	1.13	ปานกลาง
3. ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	3.59	0.84	มาก
โดยรวม	3.65	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73)
เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) รองลงมา ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน
($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84) และน้อยที่สุด คือ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า
($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น	3.75	0.77	มาก
2. ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงาน	3.87	0.66	มาก
3. ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิต ครอบครัว	3.73	0.87	มาก
โดยรวม	3.78	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.

= 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครอบคลุมให้การสนับสนุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) รองลงมา คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. กรมการปกครองมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการเงิน	3.58	0.87	มาก
2. มั่นใจว่ากรมการปกครองจะไม่เลิกจ้างบุคลากรด้วยเหตุผลทางการบริหารใด ๆ	3.78	0.69	มาก
3. รู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงานในปัจจุบัน	4.04	0.71	มาก
โดยรวม	3.79	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) รองลงมา มั่นใจว่ากรมการปกครองจะไม่เลิกจ้างบุคลากรด้วยเหตุผลทางการบริหารใด ๆ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ กรมการปกครองมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการเงิน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.87)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) กรณีตัวแปรสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังตารางที่ 4.22-4.43

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)						
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.97	0.36	4.08	0.43	-1.347	0.181
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.42	3.99	0.48	-1.136	0.259
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.42	4.03	0.45	-2.472	0.015*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.54	4.05	0.46	-2.937	0.004*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.41	0.84	3.55	0.93	-0.812	0.419
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.77	0.44	3.94	0.45	-1.954	0.054

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors)						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73	0.47	3.97	0.64	-2.158	0.033*
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.29	0.71	3.59	1.03	-1.592	0.116
3. ด้านการปกครองบัญชา	3.67	0.74	3.93	0.65	-1.869	0.065
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.74	0.59	3.99	0.61	-2.068	0.041*
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.35	0.84	3.71	0.92	-2.034	0.050
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	2.99	0.97	3.45	1.17	-2.128	0.036*
7. ด้านสถานะอาชีพ	3.63	0.64	3.69	0.85	-0.433	0.666
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.72	0.57	3.87	0.71	-1.136	0.259
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.77	0.50	3.84	0.75	-0.564	0.575
ปัจจัยค่าจูนโดยรวม	3.54	0.49	3.78	0.72	-1.976	0.051
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.65	0.43	3.86	0.55	-2.032	0.050

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.440	3	0.147	0.722	0.541
	ภายในกลุ่ม	19.289	95	0.203		
	รวม	19.729	98			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.479	3	0.493	3.390	0.021*
	ภายในกลุ่ม	13.821	95	0.145		
	รวม	15.300	98			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.694	3	0.231	1.172	0.325
	ภายในกลุ่ม	18.759	95	0.197		
	รวม	19.453	98			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.773	3	0.258	1.298	0.280
	ภายในกลุ่ม	18.852	95	0.198		
	รวม	19.625	98			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.795	3	0.265	0.950	0.420
	ภายในกลุ่ม	26.500	95	0.279		
	รวม	27.295	98			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.256	3	0.752	0.968	0.411
	ภายในกลุ่ม	73.778	95	0.777		
	รวม	76.034	98			
ปัจจัยจำจุนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.375	3	0.458	1.254	0.295
	ภายในกลุ่ม	34.709	95	0.365		
	รวม	36.084	98			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.157	3	1.052	3.566	0.017*
	ภายในกลุ่ม	28.035	95	0.295		
	รวม	31.192	98			
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.882	3	0.961	1.278	0.286
	ภายในกลุ่ม	71.416	95	0.752		
	รวม	74.299	98			
3. ด้านการปกครองบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.129	3	1.043	2.118	0.103
	ภายในกลุ่ม	46.780	95	0.492		
	รวม	49.909	98			
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.605	3	0.868	2.456	0.068
	ภายในกลุ่ม	33.583	95	0.354		
	รวม	36.187	98			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.539	3	0.180	0.223	0.881
	ภายในกลุ่ม	76.665	95	0.807		
	รวม	77.194	98			
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	9.424	3	3.141	2.859	0.041*
	ภายในกลุ่ม	104.390	95	1.099		
	รวม	113.814	98			
7. ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.932	3	0.311	0.571	0.635
	ภายในกลุ่ม	51.716	95	0.544		
	รวม	52.649	98			
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.316	3	0.105	0.258	0.856
	ภายในกลุ่ม	38.831	95	0.409		
	รวม	39.147	98			
9. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.038	3	0.679	1.830	0.147
	ภายในกลุ่ม	35.255	95	0.371		
	รวม	37.293	98			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.482	3	0.161	0.656	0.581
	ภายในกลุ่ม	23.300	95	0.245		
	รวม	23.782	98			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24-4.26

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.95	3.94	4.02	4.29
21-30 ปี	3.95	-	0.01	-0.07	-0.34
31-40 ปี	3.94		-	-0.08	-0.36*
41-50 ปี	4.02			-	-0.27
51-60 ปี	4.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ส่วนบุคลากรอายุคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.75	3.95	3.59	4.09
21-30 ปี	3.75	-	-0.20	0.16	-0.34
31-40 ปี	3.95		-	0.36	-0.14
41-50 ปี	3.59			-	-0.50*
51-60 ปี	4.09				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม
อายุ เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ
บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัด
นครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี ส่วนบุคลากร
อายุคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
ในอนาคตจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		2.96	3.45	3.38	2.62
21-30 ปี	2.96	-	-0.49	-0.42	0.34
31-40 ปี	3.45		-	0.07	0.83*
41-50 ปี	3.38			-	0.76
51-60 ปี	2.62				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการ ปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี ส่วนบุคลากรอายุคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยงูใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.842	0.434
	ภายในกลุ่ม	19.389	96	0.202		
	รวม	19.729	98			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.232	2	0.616	4.205	0.018*
	ภายในกลุ่ม	14.068	96	0.147		
	รวม	15.300	98			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.075	0.928
	ภายในกลุ่ม	19.423	96	0.202		
	รวม	19.453	98			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.035	2	0.518	2.673	0.074
	ภายในกลุ่ม	18.590	96	0.194		
	รวม	19.625	98			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.582	2	0.291	1.046	0.355
	ภายในกลุ่ม	26.714	96	0.278		
	รวม	27.295	98			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.157	2	0.078	0.099	0.906
	ภายในกลุ่ม	75.878	96	0.790		
	รวม	76.034	98			
ปัจจัยคำจูงโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.973	2	0.487	1.331	0.269
	ภายในกลุ่ม	35.110	96	0.366		
	รวม	36.084	98			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.176	0.547	0.581
	ภายในกลุ่ม	30.841	96	0.321		
	รวม	31.192	98			
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.042	2	3.521	5.026	0.008*
	ภายในกลุ่ม	67.257	96	0.701		
	รวม	74.299	98			
3. ด้านการปกครองบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.478	2	0.739	1.465	0.236
	ภายในกลุ่ม	48.431	96	0.504		
	รวม	49.909	98			
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.252	2	0.626	1.720	0.184
	ภายในกลุ่ม	34.935	96	0.364		
	รวม	36.187	98			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.975	2	1.988	2.606	0.079
	ภายในกลุ่ม	73.219	96	0.763		
	รวม	77.194	98			
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.060	2	0.030	0.025	0.975
	ภายในกลุ่ม	113.753	96	1.185		
	รวม	113.814	98			
7. ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.795	2	2.398	4.810	0.010*
	ภายในกลุ่ม	47.853	96	0.498		
	รวม	52.649	98			
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.721	2	0.860	2.207	0.116
	ภายในกลุ่ม	37.426	96	0.390		
	รวม	39.147	98			
9. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.568	2	0.284	0.742	0.479
	ภายในกลุ่ม	36.725	96	0.383		
	รวม	37.293	98			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.615	2	0.307	1.274	0.284
	ภายในกลุ่ม	23.167	96	0.241		
	รวม	23.782	98			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสถานะอาชีพ

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28-4.30

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.18	3.89	4.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18	-	0.29*	0.12
ปริญญาตรี	3.89		-	-0.17
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจิตใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนบุคลากรระดับการศึกษาคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.71	3.12	3.61
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	-	0.59*	0.10
ปริญญาตรี	3.12		-	-0.49*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.61			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2
คู่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มี
ระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนบุคลากรระดับการศึกษาคู่อื่น ๆ ไม่
ต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.69	3.42	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	0.27	-0.22
ปริญญาตรี	3.42		-	-0.49*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.91			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ จำแนกตามระดับ
การศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี ส่วนบุคลากรระดับการศึกษาคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.258	2	0.129	0.636	0.532
	ภายในกลุ่ม	19.471	96	0.203		
	รวม	19.729	98			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.033	2	0.017	0.104	0.901
	ภายในกลุ่ม	15.267	96	0.159		
	รวม	15.300	98			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.279	2	0.140	0.699	0.499
	ภายในกลุ่ม	19.174	96	0.200		
	รวม	19.453	98			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.374	2	0.187	0.933	0.397
	ภายในกลุ่ม	19.251	96	0.201		
	รวม	19.625	98			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.922	2	0.461	1.678	0.192
	ภายในกลุ่ม	26.374	96	0.275		
	รวม	27.295	98			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.171	2	0.586	0.751	0.475
	ภายในกลุ่ม	74.863	96	0.780		
	รวม	76.034	98			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	0.661	1.826	0.167
	ภายในกลุ่ม	34.761	96	0.362		
	รวม	36.084	98			
ปัจจัยคำจูงโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.228	2	0.614	1.967	0.146
	ภายในกลุ่ม	29.964	96	0.312		
	รวม	31.192	98			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.297	2	0.149	0.193	0.825
	ภายในกลุ่ม	74.001	96	0.771		
	รวม	74.299	98			
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.949	2	1.974	4.124	0.019*
	ภายในกลุ่ม	45.960	96	0.479		
	รวม	49.909	98			
3. ด้านการปกครองบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.061	2	1.031	2.899	0.060
	ภายในกลุ่ม	34.126	96	0.355		
	รวม	36.187	98			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.961	2	1.480	1.915	0.153
	ภายในกลุ่ม	74.233	96	0.773		
	รวม	77.194	98			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.779	2	2.890	2.568	0.082
	ภายในกลุ่ม	108.034	96	1.125		
	รวม	113.814	98			
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.108	2	0.054	0.099	0.906
	ภายในกลุ่ม	52.541	96	0.547		
	รวม	52.649	98			
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.749	2	0.375	0.937	0.395
	ภายในกลุ่ม	38.398	96	0.400		
	รวม	39.147	98			
9. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.075	0.928
	ภายในกลุ่ม	37.235	96	0.388		
	รวม	37.293	98			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.665	2	0.332	1.381	0.256
	ภายในกลุ่ม	23.117	96	0.241		
	รวม	23.782	98			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบัญชา

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจัยค้าจุน : ด้านการปกครองบัญชา
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงาน ราชการ	ข้าราชการ
		4.03	4.13	3.64
ลูกจ้างชั่วคราว	4.03	-	-0.10	0.39
พนักงานราชการ	4.13		-	0.49*
ข้าราชการ	3.64			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจัยค้าจุน : ด้านการปกครองบัญชา จำแนกตามระดับ
การศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ
บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการ
ปกครอง จังหวัดนครนายก ปีจัยค้าจุน : ด้านการปกครองบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน
ข้าราชการ ส่วนบุคลากรตำแหน่งคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระยะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.804	3	0.601	3.188	0.027*
	ภายในกลุ่ม	17.924	95	0.189		
	รวม	19.729	98			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.514	3	0.505	3.479	0.019*
	ภายในกลุ่ม	13.786	95	0.145		
	รวม	15.300	98			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.514	3	0.505	2.673	0.052
	ภายในกลุ่ม	17.939	95	0.189		
	รวม	19.453	98			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.417	3	0.139	0.688	0.562
	ภายในกลุ่ม	19.208	95	0.202		
	รวม	19.625	98			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.378	3	1.126	4.473	0.006*
	ภายในกลุ่ม	23.917	95	0.252		
	รวม	27.295	98			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	10.212	3	3.404	4.913	0.003*
	ภายในกลุ่ม	65.822	95	0.693		
	รวม	76.034	98			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูงโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.413	3	0.804	2.270	0.085
	ภายในกลุ่ม	33.670	95	0.354		
	รวม	36.084	98			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.979	3	0.326	1.026	0.385
	ภายในกลุ่ม	30.213	95	0.318		
	รวม	31.192	98			
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.485	3	1.828	2.524	0.062
	ภายในกลุ่ม	68.814	95	0.724		
	รวม	74.299	98			
3. ด้านการปกครองบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.745	3	1.248	2.569	0.060
	ภายในกลุ่ม	46.164	95	0.486		
	รวม	49.909	98			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.248	3	1.416	4.212	0.008*
	ภายในกลุ่ม	31.939	95	0.336		
	รวม	36.187	98			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.909	3	0.636	0.803	0.495
	ภายในกลุ่ม	75.285	95	0.792		
	รวม	77.194	98			
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	19.977	3	6.659	6.741	0.000*
	ภายในกลุ่ม	93.837	95	0.988		
	รวม	113.814	98			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.258	3	0.086	0.156	0.926
	ภายในกลุ่ม	52.391	95	0.551		
	รวม	52.649	98			
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.605	3	0.535	1.354	0.262
	ภายในกลุ่ม	37.542	95	0.395		
	รวม	39.147	98			
9. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.591	3	0.530	1.411	0.244
	ภายในกลุ่ม	35.702	95	0.376		
	รวม	37.293	98			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.882	3	0.627	2.721	0.050
	ภายในกลุ่ม	21.900	95	0.231		
	รวม	23.782	98			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระยะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยงใจโดยรวม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.34-4.39

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ โดยรวม จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.66	3.96	3.96	3.85
น้อยกว่า 5 ปี	3.66	-	-0.30*	-0.30*	-0.19
5-10 ปี	3.96		-	0.00	0.11
11-16 ปี	3.96			-	0.11
17 ปีขึ้นไป	3.85				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ โดยรวม จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ โดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนบุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน คู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.89	3.99	4.09	4.25
น้อยกว่า 5 ปี	3.89	-	-0.10	-0.20	-0.36*
5-10 ปี	3.99		-	-0.10	-0.26
11-16 ปี	4.09			-	-0.16
17 ปีขึ้นไป	4.25				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนก
ตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 จำนวน 1 คู้ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนบุคลากรที่มีระยะใน
การปฏิบัติงาน คู้อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตาม
ระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.63	4.03	3.96	4.01
น้อยกว่า 5 ปี	3.63	-	-0.40*	-0.33	-0.38
5-10 ปี	4.03		-	0.07	0.02
11-16 ปี	3.96			-	-0.05
17 ปีขึ้นไป	4.01				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู้ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนบุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน คู้อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.21	3.81	3.75	3.07
น้อยกว่า 5 ปี	3.21	-	-0.60*	-0.54	0.14
5-10 ปี	3.81		-	0.06	0.74*
11-16 ปี	3.75			-	0.68*
17 ปีขึ้นไป	3.07				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู้ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยงูใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน คู้อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.79	4.03	4.03	3.46
น้อยกว่า 5 ปี	3.79	-	-0.24	-0.24	0.33
5-10 ปี	4.03		-	0.00	0.57*
11-16 ปี	4.03			-	0.57*
17 ปีขึ้นไป	3.46				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน คู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		2.86	3.67	3.56	2.57
น้อยกว่า 5 ปี	2.86	-	-0.81*	0.70	0.29
5-10 ปี	3.67		-	0.11	1.10*
11-16 ปี	3.56			-	0.99*
17 ปีขึ้นไป	2.57				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน คู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.578	3	0.193	0.956	0.417
	ภายในกลุ่ม	19.150	95	0.202		
	รวม	19.729	98			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.303	3	0.768	5.611	0.001*
	ภายในกลุ่ม	12.997	95	0.137		
	รวม	15.300	98			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.998	3	0.333	1.713	0.170
	ภายในกลุ่ม	18.455	95	0.194		
	รวม	19.453	98			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.104	3	0.368	1.888	0.137
	ภายในกลุ่ม	18.521	95	0.195		
	รวม	19.625	98			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.625	3	0.542	2.005	0.119
	ภายในกลุ่ม	25.670	95	0.270		
	รวม	27.295	98			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.815	3	0.605	0.775	0.511
	ภายในกลุ่ม	74.219	95	0.781		
	รวม	76.034	98			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.070	3	0.357	0.968	0.411
	ภายในกลุ่ม	35.014	95	0.369		
	รวม	36.084	98			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.345	3	1.115	3.803	0.013*
	ภายในกลุ่ม	27.847	95	0.293		
	รวม	31.192	98			
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.260	3	0.087	0.111	0.953
	ภายในกลุ่ม	74.039	95	0.779		
	รวม	74.299	98			
3. ด้านการปกครองบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.709	3	1.903	4.090	0.009
	ภายในกลุ่ม	44.200	95	0.465		
	รวม	49.909	98			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.892	3	0.964	2.751	0.050
	ภายในกลุ่ม	33.295	95	0.350		
	รวม	36.187	98			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.683	3	1.561	2.045	0.113
	ภายในกลุ่ม	72.512	95	0.763		
	รวม	77.194	98			
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2.858	3	0.953	0.816	0.488
	ภายในกลุ่ม	110.956	95	1.168		
	รวม	113.814	98			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.912	3	0.304	0.558	0.644
	ภายในกลุ่ม	51.737	95	0.545		
	รวม	52.649	98			
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.282	3	1.761	4.939	0.003*
	ภายในกลุ่ม	33.865	95	0.356		
	รวม	39.147	98			
9. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.735	3	0.245	0.637	0.593
	ภายในกลุ่ม	36.558	95	0.385		
	รวม	37.293	98			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.457	3	0.152	0.621	0.603
	ภายในกลุ่ม	23.325	95	0.246		
	รวม	23.782	98			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.41-4.43

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,001 –	30,001 –	50,001 บาท
		บาท	30,000 บาท	50,000 บาท	ขึ้นไป
		4.02	3.89	4.14	4.40
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.02	-	0.13	-0.12	-0.38
15,001 – 30,000 บาท	3.89		-	-0.25	-0.51*
30,001 – 50,000 บาท	4.14			-	-0.26
50,001 บาทขึ้นไป	4.40				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,001 –	30,001 –	50,001 บาท
		บาท	30,000 บาท	50,000 บาท	ขึ้นไป
		4.02	3.63	3.89	4.04
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.02	-	0.39*	0.13	-0.02
15,001 – 30,000 บาท	3.63		-	-0.26	-0.41*
30,001 – 50,000 บาท	3.89			-	-0.15
50,001 บาทขึ้นไป	4.04				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัด นครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
กรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,001 –	30,001 –	50,001 บาท
		บาท	30,000 บาท	50,000 บาท	ขึ้นไป
		4.07	3.54	3.83	3.93
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.07	-	0.53*	0.24	0.14
15,001 – 30,000 บาท	3.54		-	-0.29	-0.39
30,001 – 50,000 บาท	3.83			-	-0.10
50,001 บาทขึ้นไป	3.93				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท ส่วนบุคลากรที่มีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่น ๆ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
		Sig.	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.050		✓
2. อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.581		✓
3. ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.284		✓
4. ตำแหน่งงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.256		✓
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.050		✓
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.603		✓

จากตารางที่ 4.44 สรุปได้ว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05