

## บทที่ 6

### ปัญหาความต้องการกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

โดยทั่วไปข้าราชการพลเรือนมีความต้องการหลายอย่างรวมกัน ได้แก่ ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น ความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ฯลฯ ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยขอกำหนดประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น
4. ความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น
5. ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต
6. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน
7. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
8. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องลักษณะงานที่ทำ
9. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน
10. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน
11. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
12. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องการบังคับบัญชา
13. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องสภาพการทำงาน

14. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
15. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง
16. โดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่
17. ถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

1. ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ ซึ่งได้แก่ปัจจัย 4 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ มาก คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ มาก คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.7 รองลงมาคือ ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 3.4 รองลงมาคือ น้อยและไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุด ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาส่วนมากเห็นว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าวมาก

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขึ้นกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพแล้ว พบว่าระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และระดับ (C) เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 33-35

ตารางที่ 33

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัย  
เกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)

ระยะเวลาการ รับราชการ	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1 - 10 ปี	(1) 1.1		(16) 17.4	(30) 32.6	(45) 43.9	(92) 100
11 - 20 ปี	(2) 1.8	(6) 5.5	(29) 26.4	(42) 38.2	(31) 28.2	(110) 100
21 - 30 ปี	(1) 1.6	(1) 1.6	(26) 41.9	(18) 29.0	(16) 25.8	(62) 100
31 ปีขึ้นไป		(1) 3.8	(7) 26.9	(9) 34.6	(9) 34.6	(26) 100
รวม	(4) 1.4	(8) 2.8	(78) 26.9	(99) 34.1	(101) 34.8	(290) 100

$$\chi^2 = 23.90191$$

$$\chi^2_{12} .05 = 21.026$$

$$\text{Cramer's } V = .16575$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 1 - 10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.9 ส่วนผู้ที่รับราชการมาแล้ว 11 - 20 ปีและ 31 ปีขึ้นไป มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ 34.6 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่รับราชการมาแล้ว 21 - 30 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 41.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 1 - 10 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะเป็นผู้ที่กำส้งสร้างฐานะ สร้างครอบครัวอยู่ ดังนั้นระยะเวลาการรับราชการมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34

ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)

เป็นผู้บังคับ บัญชา/ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ผู้บังคับบัญชา	(2) 1.7	(4) 3.3	(45) 37.5	(46) 38.3	(23) 19.2	(120) 100
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	(2) 1.2	(4) 2.4	(33) 19.5	(52) 30.8	(78) 46.2	(169) 100
รวม	(4) 1.4	(8) 2.8	(78) 27.0	(98) 33.9	(101) 34.9	(289) 100

$\chi^2 = 24.56213$

$\chi^2_4 .05 = 9.488$

Cramer's V = .29153

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ไค-สแควร์ พบว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 ซึ่ง ข้าราชการส่วนมากเป็นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมาก คิดเป็นร้อยละ 38.3 ดังนั้น ความเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชามีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัย  
เกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)

ระดับ (C)	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1 - 3			(8) 16.7	(13) 27.1	(27) 56.3	(48) 100
4 - 6	(2) 1.3	(4) 2.6	(38) 24.5	(54) 34.8	(57) 36.8	(155) 100
7 - 8	(2) 2.4	(4) 4.8	(31) 36.9	(30) 35.7	(17) 20.2	(84) 100
9 ขึ้นไป			(1) 33.3	(2) 66.7		(3) 100
รวม	(4) 1.4	(8) 2.8	(78) 26.9	(99) 34.1	(101) 34.8	(290) 100

$\chi^2 = 23.72383$

$\chi^2_{12} .05 = 21.026$

Cramer's V = .16513

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ข้าราชการระดับ 1-3 และระดับ 4-6 มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 และ 36.8 ตามลำดับ ข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมาก คิดเป็นร้อยละ 66.7 และข้าราชการระดับ 7.8 มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่า เฉพาะแต่ ข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพมากที่สุดดังเช่น ข้าราชการระดับอื่น ๆ ดังนั้น ระดับ (C) มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ มาก คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 และน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการความปลอดภัยมาก คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 8.6 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.1 และน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการความปลอดภัยมากที่สุด ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาสวนมากเห็นว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าวมาก

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ แล้ว พบว่า เพศ และระยะเวลาการรับราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 36-37

ตารางที่ 36

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย  
(Safety Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ

เพศ	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
หญิง	(5) 3.0	(4) 2.4	(33) 19.8	(46) 27.5	(79) 47.3	(167) 100
ชาย	(7) 5.8	(13) 10.7	(23) 19.0	(40) 33.1	(38) 31.4	(121) 100
รวม	(12) 4.2	(17) 5.9	(56) 19.4	(86) 29.9	(117) 40.6	(288) 100

$$\chi^2 = 14.69761$$

$$\chi^2_{4, .05} = 9.488$$

$$\text{Cramer's } V = .22591$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ข้าราชการหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.3 เหตุผลอาจจะเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ทำให้มีความต้องการดังกล่าวมากที่สุด ในขณะที่ข้าราชการชายมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.1 ดังนั้น เพศมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับท่านต้องการความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ

ระยะเวลาการรับราชการ	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1 - 10 ปี	(2) 2.2	(4) 4.4	(13) 14.4	(26) 28.9	(45) 50.0	(90) 100
11 - 20 ปี	(6) 5.5	(5) 4.5	(31) 28.2	(37) 33.6	(31) 28.2	(110) 100
21 - 30 ปี	(4) 6.5	(5) 8.1	(9) 14.5	(18) 29.0	(26) 41.9	(62) 100
31 ปีขึ้นไป		(3) 11.5	(3) 11.5	(5) 19.2	(15) 57.7	(26) 100
รวม	(12) 4.2	(17) 5.9	(56) 19.4	(86) 29.9	(117) 40.6	(288) 100

$$\chi^2 = 22.33999$$

$$\chi^2_{12} .05 = 21.026$$

$$\text{Cramer's } V = .16080$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป 1-10 ปี และ 21-30 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.7, 50.0 และ 41.9 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 11-20 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.6 ซึ่งจะเห็นว่าผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการความปลอดภัยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นระยะเวลาการรับราชการจึงมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น (Social Needs)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลัก มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาคือ ไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 4.5 รองลงมาคือ น้อยคิดเป็นร้อยละ 2.1 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.7 และน้อยที่สุดคือ น้อยและไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า มีความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นมาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาส่วนมากเห็นว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าวมากเช่นกัน ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น	ข้าราชการพลเรือน		ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	70	24.1	35	12.1
มาก	115	39.7	69	23.8
ปานกลาง	85	29.3	34	11.7
น้อย	6	2.1	1	0.3
ไม่ต้องการ	13	4.5	1	0.3
ไม่ตอบ	1	0.3	150	51.7
รวม	290	100	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น (Esteem Needs)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาคือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็น

ร้อยละ 3.4 รองลงมาคือน้อยคิดเป็นร้อยละ 2.1 และน้อยที่สุดคือไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 24.8 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.5 และน้อยที่สุดคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการความยอมรับนับถือ ทั้งจากตนเองและผู้อื่นมาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาส่งมากเห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าวมากเช่นกัน ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น	ข้าราชการพลเรือน		ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	67	23.1	42	14.5
มาก	129	44.5	72	24.8
ปานกลาง	77	26.6	26	9.0
น้อย	6	2.1	-	-
ไม่ต้องการ	10	3.4	-	-
ไม่ตอบ	1	0.3	150	51.7
รวม	290	100	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

##### 5. ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิตมาก คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 2.1 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิตมาก คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 6.9 และน้อยที่สุดคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า มีความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต มาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชารับรองเห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าว มาก เช่นกัน ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็น  
เกี่ยวกับความต้องการการบรรจุเข้าหมายสูงสุดในชีวิต

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการบรรจุเข้าหมาย สูงสุดในชีวิต	ข้าราชการพลเรือน		ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	92	31.7	54	18.6
มาก	100	34.5	65	22.4
ปานกลาง	84	29.0	20	6.9
น้อย	7	2.4	1	0.3
ไม่ต้องการ	6	2.1	-	-
ไม่ตอบ	1	0.3	150	51.7
รวม	290	100	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับ เงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการบรรจุเข้าหมายสูงสุดในชีวิต พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความต้องการปัจจัยของใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยของใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.5 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 1.0 และน้อยที่สุดคือ น้อยและไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า มีความต้องการปัจจัยรุนแรงในเรื่องความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยรุนแรงในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยรุนแรงในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	128	44.1
มาก	115	39.7
ปานกลาง	42	14.5
น้อย	1	0.3
ไม่ต้องการ	3	1.0
ไม่ตอบ	1	0.3
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขึ้นกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยรุนแรงในเรื่องความสำเร็จในการทำงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมาก คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 2.1 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.4 และไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่าความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมาก

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น พบว่า สถานภาพการสมรส และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้นเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 42-43

ตารางที่ 42

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

สถานภาพการสมรส	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
โสด	(2) 2.2	(3) 3.3	(22) 23.9	(45) 48.9	(20) 21.7	(92) 100
สมรส	(2) 1.1		(50) 27.9	(82) 45.8	(45) 25.1	(179) 100
หม้าย	(1) 25.0			(1) 25.0	(2) 50.0	(4) 100
หย่าร้าง	(6) 14.3		(2) 28.6	(4) 57.1		(7) 100
รวม	(6) 2.1	(3) 1.1	(74) 26.2	(132) 46.8	(67) 23.8	(282) 100

$\chi^2 = 27.01845$

$\chi^2_{12} .05 = 21.026$

Cramer's V = .17871

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่หย่าร้าง ผู้ที่เป็นโสด และผู้ที่สมรสมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุดเป็นร้อยละ 57.1, 48.9 และ 45.8 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่เป็นหม้ายมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่หย่าร้างมีความต้องการยอมรับจากผู้อื่นมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะเป็นผู้ที่ประสบความล้มเหลวในชีวิตครอบครัวมาแล้ว จึงต้องการการยอมรับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 ดังนั้นสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น										รวม	
	ไม่ต้องการ		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
1-4 ครั้ง	(2)	1.2	(3)	1.8	(51)	30.5	(72)	43.1	(39)	23.4	(167)	100
5-9 ครั้ง	(2)	3.4			(9)	15.3	(32)	54.2	(16)	27.1	(59)	100
10 ครั้งขึ้นไป					(2)	28.6			(5)	71.4	(7)	100
รวม	(4)	1.7	(3)	1.3	(62)	26.6	(104)	44.6	(60)	25.8	(233)	100

$\chi^2 = 16.88525$

$\chi^2_{.05} = 15.507$

Cramer's V = .19035

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น จำนวน 5-9 ครั้ง และจำนวน 1-4 ครั้ง มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.2 และ 43.1 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น จำนวน 10 ครั้งขึ้นไปมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.4 ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น จำนวน 5-9 ครั้ง มีความต้องการดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น จำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องลักษณะงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 2.1 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.4 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า ต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำมากที่สุดตารางที่ 44

ตารางที่ 44

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำ

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	77	26.6
มาก	131	45.2
ปานกลาง	70	24.1
น้อย	4	1.4
ไม่ต้องการ	6	2.1
ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขึ้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความต้องการปัจจัยแรงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงใจในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานแยกคิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมาคือ น้อยและไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการปัจจัยแรงใจในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานมาก ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยแรงใจในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยแรงใจในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	97	33.4
มาก	130	44.8
ปานกลาง	45	15.5
น้อย	8	2.8
ไม่ต้องการ	8	2.8
ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจริงในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 10. ความต้องการปัจจัยจริง (Motivator Factors) ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลัก มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจริงในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ มาก คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.7 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 1.4 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการปัจจัยจริงในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการที่ข้าราชการส่วนมากมีความต้องการการบรรจุเข้าหมายสูงสุดในชีวิตตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ 5

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจริงในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าสถานภาพการสมรสเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 46



11. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมาก คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.1 รองลงมาคือน้อยและไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 1.0 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมาก ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	86	29.7
มาก	159	54.8
ปานกลาง	38	13.1
น้อย	3	1.0
ไม่ต้องการ	3	1.0
ไม่ตอบ	1	0.3
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขึ้นกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและ

การบริหารของหน่วยงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องการบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องการบังคับบัญชามาก คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.6 รองลงมาคือ น้อยคิดเป็นร้อยละ 4.1 รองลงมาคือ ไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 2.4 และน้อยที่สุด ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่ามีความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องการบังคับบัญชา มาก ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่อง การบังคับบัญชา

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องการบังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	48	16.6
มาก	122	42.1
ปานกลาง	99	34.1
น้อย	12	4.1
ไม่ต้องการ	7	2.4
ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องการบังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องสภาพการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาคือน้อยและไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 1.7 และน้อยที่สุดคือไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่าต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงานมากที่สุด ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับ  
ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงาน

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน ในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	83	28.6
มาก	129	44.5
ปานกลาง	67	23.1
น้อย	5	1.7
ไม่ต้องการ	5	1.7
ไม่ตอบ	1	0.3
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขึ้นกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักมีความเห็นเกี่ยวกับ  
ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก คิดเป็นร้อยละ  
48.3 รองลงมาคือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ

21.4 รองลงมาคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 รองลงมาคือ ไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 0.7 และน้อยที่สุด คือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า ต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับท่านต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า สถานภาพการสมรสเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับท่านต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สถานภาพการสมรส	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					รวม
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
โสด		(2) 2.2	(14) 15.2	(47) 51.1	(39) 31.5	(92) 100
สมรส	(1) 0.6	(2) 1.1	(39) 21.7	(89) 49.4	(49) 27.2	(180) 100
หม้าย	(1) 25.0		(2) 50.0		(1) 25.0	(4) 100
หย่าร้าง			(4) 57.1	(2) 28.6	(1) 14.3	(7) 100
รวม	(2) 0.7	(4) 1.4	(59) 20.8	(138) 48.8	(80) 28.3	(283) 100

$$\chi^2 = 45.88815$$

$$\chi^2_{12} .05 = 21.026$$

$$\text{Cramer's } V = .23249$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่เป็นโรคและผู้ที่มีสมรรถภาพเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก คิดเป็นร้อยละ 51.1 และ 49.4 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่หย่าร้างและผู้ที่เป็นหม้ายมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.1 และ 50.0 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่เป็นโรคมีความต้องการความสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะผู้ที่เป็นโรคมีความต้องการรู้จักกับบุคคลต่าง ๆ มาก จึงมีความต้องการดังกล่าวมาก ดังนั้นสถานภาพการสมรรถภาพสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่อง เงินเดือน  
สถานภาพ ความมั่นคง

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลัก มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ มาก คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.3 และน้อยที่สุดคือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า ต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ และความมั่นคงมากที่สุด

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่อง เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง พบว่า ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และระดับ (C) เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 51-53

ตารางที่ 51

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริม  
ในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่อง เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง

ระยะเวลา การรับ ราชการ	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง								รวม
	น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		
1-10 ปี	(2)	2.2	(9)	9.8	(37)	40.2	(44)	47.8	(92) 100
11-20 ปี	(2)	1.8	(19)	17.3	(43)	39.1	(46)	41.8	(110) 100
21-30 ปี			(21)	33.9	(17)	27.4	(24)	38.7	(62) 100
31 ปีขึ้นไป	(1)	3.8	(7)	26.9	(6)	23.1	(12)	46.2	(26) 100
รวม	(5)	1.7	(56)	19.3	(103)	35.5	(126)	43.4	(290) 100

$\chi^2 = 18.09312$

$\chi^2_{.05} = 16.919$

Cramer's V = .14421

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์พบว่า ผู้ที่รับราชการมีระยะเวลาการ 1-10 ปี, 31 ปีขึ้นไป, 11-20 ปี และ 21-30 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8 46.2, 41.8 และ 38.7 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าทุกกลุ่มมีความต้องการเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงเหมือน ๆ กัน ดังนั้น ระยะเวลาการรับราชการมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 52

ความสัมพันธ์ระหว่างเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง

เป็นผู้บังคับ บัญชา/ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา	ความเห็นเกี่ยวกับท่านต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน(Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง								รวม	
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด						
ผู้บังคับบัญชา	(1)	0.8	(29)	24.2	(50)	41.7	(40)	33.3	(120)	100
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	(4)	2.4	(27)	16.0	(52)	30.8	(86)	50.9	(169)	100
รวม	(5)	1.7	(56)	19.4	(102)	35.3	(126)	43.6	(289)	100

$$\chi^2 = 10.70405 \qquad \chi^2_{.05} = 7.815$$

$$\text{Cramer's } V = .19245$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.9 ส่วนผู้บังคับบัญชามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่อง เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 ซึ่งจะเห็นว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความต้องการดังกล่าวมากกว่าผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 53

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง

ระดับ (C)	ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง								รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด					
1-3	(2)	4.2	(4)	8.3	(14)	29.2	(28)	58.3	(48) 100
4-6	(3)	1.9	(25)	16.1	(61)	39.4	(66)	42.6	(155) 100
7-8			(27)	32.1	(27)	32.1	(30)	35.7	(84) 100
9 ขึ้นไป					(1)	33.3	(2)	66.7	(3) 100
รวม	(5)	1.7	(56)	19.3	(103)	35.5	(126)	43.4	(290) 100

$$\chi^2 = 20.21554$$

$$\chi^2_{9, .05} = 16.919$$

$$\text{Cramer's } V = .15243$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์พบว่า ข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป, ระดับ 1-3, ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7, 58.3, 42.6 และ 35.7 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป มีความต้องการดังกล่าวมากกว่าระดับอื่น ๆ ดังนั้น ระดับ (C) มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

16. โดยภาพรวม เงินเดือนที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลักเห็นว่า โดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับไม่เท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับคิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมาคือ เท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และน้อยที่สุดคือ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ดังตารางที่ 54 เหตุผลที่ข้าราชการส่วนมากเห็นว่าเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับไม่เท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับ ก็เพราะว่าเอกชนมีการจ่ายเงินเดือนสูงกว่าราชการ เอกชนบางแห่งมีการจ่ายเงินโบนัสด้วย ในขณะที่ข้าราชการไม่ได้รับเงินโบนัส จนทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเอกชน ซึ่งเรื่องนี้นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ<sup>1</sup> รองเลขาธิการ ก.พ. ได้เคยกล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันมีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของข้าราชการกับเงินเดือนของภาคเอกชนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในระดับปริญญาตรีห่างกัน 51% ในระดับปริญญาโทห่างกัน 120%<sup>1</sup> ส่วนข้าราชการที่เห็นว่าเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับนั้นได้ให้เหตุผลว่า ข้าราชการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าเอกชน ถึงแม้ว่าเอกชนจะได้รับเงินเดือนสูงกว่า แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ถือว่าเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่าโดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับไม่เท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับ

---

<sup>1</sup>มติชน, วันที่ 17 มิถุนายน 2539

ตารางที่ 54

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับโดยภาพรวม เงินเดือน  
ที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่

ความเห็นเกี่ยวกับโดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับ เท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
เท่าเทียมกัน	37	12.8
ไม่เท่าเทียมกัน	247	85.2
ไม่ตอบ	6	2.1
รวม	290	100

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าโดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

17. ถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนใน 6 กระทรวงหลัก เห็นว่า ถ้าทำงานในภาคเอกชนแล้วจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่กำลังได้รับอยู่ คิดเป็นร้อยละ 86.6 รองลงมาคือ ได้รับเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 7.9 รองลงมาคือ ได้รับน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 4.1 และน้อยที่สุดคือ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนมากเห็นว่า ถ้าทำงานในภาคเอกชน จะได้รับเงินเดือนมากกว่า ภาคราชการที่กำลังได้รับอยู่

เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ เป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการสมรส ระดับ (C) และจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้น กับความเห็นเกี่ยวกับการทำงานในภาคเอกชน แล้วจะได้รับเงินเดือนมากกว่าราชการที่กำลังได้รับอยู่หรือไม่ พบว่า อายุ การศึกษา รับราชการมาแล้ว ระดับ (C) เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 55-58

ตารางที่ 55

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

อายุ	ความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่				รวม
	ไม่แน่ใจ	ได้รับน้อยกว่า	ได้รับเท่ากัน	ได้รับมากกว่า	
ต่ำกว่า 30 ปี		(2) 5.3		(36) 94.7	(38) 100
30-40 ปี	(1) 0.8	(4) 3.3	(5) 4.2	(110) 91.7	(120) 100
41-51 ปี	(2) 2.5	(2) 2.5	(7) 8.8	(69) 86.3	(80) 100
52 ปีขึ้นไป	(1) 1.9	(4) 7.7	(11) 21.2	(36) 69.2	(52) 100
รวม	(4) 1.4	(12) 4.1	(23) 7.9	(251) 86.6	(290) 100

$$\chi^2 = 23.18301 \quad \chi^2_{9, .05} = 16.919$$

$$\text{Cramer's } V = .16324$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี, 41-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป มีความเห็นเกี่ยวกับถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน

ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่ คิดเป็นร้อยละ 94.7, 91.7, 86.3 และ 69.2 ตามลำดับ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะทุกกลุ่มอายุเห็นว่าเอกชนส่วนมากมีการจ่ายโบนัส นอกเหนือจากเงินเดือน จึงทำให้เอกชนได้รับเงินเดือนมากกว่าราชการ โดยผู้ที่มิอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเห็นดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น อายุมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับ ท่านคิดว่า ถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 56

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

การศึกษา	ความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่									
	ไม่แน่ใจ		ได้รับน้อยกว่า		ได้รับเท่ากัน		ได้รับมากกว่า		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.			(2)	40.0	(1)	20.0	(2)	40.0		(5)
ปวช.-อนุปริญญา			(1)	2.4	(5)	11.9	(36)	85.7	(42)	100
ปริญญาตรี	(2)	1.3	(7)	4.4	(10)	6.3	(139)	88.0	(158)	100
ปริญญาโท	(2)	2.5	(2)	2.5	(7)	8.6	(70)	86.4	(81)	100
ปริญญาเอก							(4)	100.0	(4)	100
รวม	(4)	1.4	(12)	4.1	(23)	7.9	(251)	86.6	(290)	100

$\chi^2 = 22.02315 \quad \chi^2_{12} .05 = 21.026$

Cramer's V = .15910

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้สำเร็จปริญญาเอก ปริญญาตรี ปริญญาโท ปวช. อนุปริญญา และต่ำกว่า ปวช. มีความเห็นเกี่ยวกับถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่ คิดเป็นร้อยละ 100, 88.0, 86.4, 85.7 และ 40.0 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มการศึกษามีความเห็นเหมือนกัน แต่ผู้สำเร็จปริญญาเอกมีความเห็นดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น การศึกษามีความสัมพันธ์กับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 57

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

ระยะเวลาการรับราชการ	ความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่								รวม	
	ไม่แน่ใจ		ได้รับน้อยกว่า		ได้รับเท่ากัน		ได้รับมากกว่า			
1 - 10 ปี			(3)	3.3	(3)	3.3	(86)	93.5	(92)	100
11 - 20 ปี	(1)	0.9	(3)	2.7	(3)	2.7	(103)	93.6	(110)	100
21 - 30 ปี	(1)	1.6	(3)	4.8	(11)	17.7	(47)	75.8	(62)	100
31 ปีขึ้นไป	(2)	7.7	(3)	11.5	(6)	23.1	(15)	57.7	(26)	100
รวม	(4)	1.4	(12)	4.1	(23)	7.9	(251)	86.6	(290)	100

$$X^2 = 39.00458 \quad X^2_{9, .05} = 16.919$$

$$\text{Cramer's } V = .21174$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 11-20 ปี, 1-10 ปี, 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไปมีความเห็นเกี่ยวกับถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่คิดเป็นร้อยละ 93.6, 93.5, 75.8 และ 57.7 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นเหมือน ๆ กัน แต่ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการ 11-20 ปี มีความเห็นดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น ระยะเวลาการรับราชการมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 58

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่

ระดับ (C)	ความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่								รวม	
	ไม่แน่ใจ		ได้รับน้อยกว่า		ได้รับเท่ากัน		ได้รับมากกว่า			
1 - 3			(2)	4.2	(3)	6.3	(43)	89.6	(48)	100
4 - 6	(3)	1.9	(8)	5.2	(9)	5.8	(135)	87.1	(155)	100
7 - 8	(1)	1.2	(2)	2.4	(9)	10.7	(72)	85.7	(84)	100
9 ขึ้นไป					(2)	66.7	(1)	33.3	(3)	100
รวม	(4)	1.4	(12)	4.1	(23)	7.9	(251)	86.6	(290)	100

$$\chi^2 = 18.18389 \quad \chi^2_{.05} = 16.919$$

$$\text{Cramer's V} = .14457$$

จากตารางข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไค-สแควร์ พบว่า ข้าราชการระดับ 1-3, 4-6 และ 7-8 มีความเห็นเกี่ยวกับ ถ้าทำงานในงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่กำลังได้รับอยู่คิดเป็นร้อยละ 89.6, 87.1 และ 85.7 ตามลำดับ ส่วน ข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป มีความเห็นเกี่ยวกับ ถ้าทำงานในงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนเท่ากับภาคราชการที่กำลังได้รับอยู่คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการระดับ 1-3 มีความเห็นดังกล่าวมากกว่าระดับอื่น ๆ ดังนั้น ระดับ (C) มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่า ถ้าทำงานในงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05