

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง” ซึ่งประกอบด้วย สถานพินิจฯ พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี อ่างทอง ผู้ศึกษาขอเสนอ ผลการศึกษาเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พื้นที่เขตภาคกลาง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

เพศและอายุและสถานภาพ

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ปรากฏผลดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือเป็นเพศหญิงร้อยละ 53.4 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.6

อายุ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 มีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี รองลงมาร้อยละ 27.0 มีช่วงอายุระหว่าง 60 ปีขึ้นไป และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 0.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 12.7 มีสถานภาพโสด และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือหย่า/หม้าย มีจำนวนร้อยละ 8.5 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ
อายุและสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
- หญิง	101	53.4
- ชาย	88	46.6
<u>อายุ</u>		
- 21-30 ปี	1	0.5
- 31-40 ปี	7	3.7
- 41-50 ปี	46	24.3
- 51-60 ปี	84	44.4
- 61 ปีขึ้นไป	51	27.0
<u>สถานภาพ</u>		
- สมรส	149	78.8
- โสด	24	12.7
- หย่า/หม้าย	16	8.5

วุฒิการศึกษา อาชีพและรายได้

วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.3 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 23.8 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ประถมศึกษาร้อยละ 2.1

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.7 มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาร้อยละ 20.6 เป็นข้าราชการเกษียณอายุ และอาชีพที่มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.5 คือ ไม่ได้ประกอบอาชีพ

รายได้ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.3 มีรายได้ระหว่าง 20,0001-25,000 บาท รองลงมาร้อยละ 16.4 มีรายได้ระหว่าง 10,0001- 15,000 บาท และจำนวนรายได้ที่น้อยที่สุด ร้อยละ 1.1 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ดังปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา
อาชีพและรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
- ประถมศึกษา	4	2.1
- มัธยมศึกษาตอนต้น	45	23.8
- มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	43	22.8
- อนุปริญญา	17	9.0
- ปริญญาตรี	80	42.3
<u>อาชีพ</u>		
- ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	48.7
- ข้าราชการเกษียณอายุ	39	20.6
- เกษตรกรรวม	31	16.4
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	6.9
- อื่นๆ	6	3.2
- นักการเมืองท้องถิ่น	5	2.6
- ค้าขาย	2	1.1
- ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	0.5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
<u>รายได้</u>		
- ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	1.1
- 5,001-10,000 บาท	4	2.1
- 10,001-15,000 บาท	31	16.4
- 15,001-20,000 บาท	6	3.2
- 20,001-25,000 บาท	97	51.3
- 25,001-30,000 บาท	15	7.9
- 30,001-35,000 บาท	22	11.6
- 35,001 บาทขึ้นไป	12	6.3

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.8 ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์มาแล้ว ไม่เกิน 12 เดือน รองลงมาร้อยละ 24.9 ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์มาแล้ว 13-24 เดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์น้อยที่สุดร้อยละ 1.6 คือ 37-48 เดือน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในฐานะกรรมการสงเคราะห์

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
ไม่เกิน 12 เดือน	96	50.8
13 - 24 เดือน	47	24.9
25 - 36 เดือน	38	20.1
37 - 48 เดือน	3	1.6
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	2.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของ
กรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

2.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
พื้นที่เขตภาคกลาง

ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ หมายถึง ลักษณะของงานที่กรรมการสงเคราะห์ปฏิบัติ และได้กำหนดตัวชี้วัดการแสดงผลการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์แบ่งออก 8 ด้าน ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ
 2. การเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ
 3. การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของสถานพินิจและภายหลังปล่อยตามความเหมาะสม เช่น ประกันตัวเด็กหรือเยาวชน จัดหาทุนการศึกษา ทุนการประกอบอาชีพ ช่วยจัดหางานหรือให้การอุปการะเด็กหรือเยาวชนในกรณีจำเป็นอื่น
 4. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน
 5. การทำหน้าที่เป็นวิทยากร หรือเชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากรในการอบรมจริยธรรม หรือช่วยสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจเห็นสมควร
 6. การให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน
 7. การเชิญชวนผู้มีจิตกุศลให้ร่วมกันบริจาคเงิน สิ่งของ เครื่องใช้ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตลอดจนเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส
 8. การช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่นๆ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจขอความร่วมมือ
1. การให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.4 ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ ร้อยละ 10.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานพินิจต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.3 ปฏิบัติงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานพินิจต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ ร้อยละ 12.7 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานพินิจต่อผู้อำนวยการสถานพินิจ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ

การให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการ สถานพินิจ	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการ สถานพินิจ	20	10.6	169	89.4
การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของสถานพินิจต่อ ผู้อำนวยการสถานพินิจ	24	12.7	165	87.3

2. การเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรมการสงเคราะห์ ในการเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การเข้าไปพบปะกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 82.0 ได้ปฏิบัติงานเข้าไปพบปะกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ร้อยละ 18.0 ไม่ได้ปฏิบัติงานเข้าไปพบปะกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ

การเข้าไปพูดคุยกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.4 ได้ปฏิบัติงานเข้าไปพูดคุยกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ร้อยละ 19.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานเข้าไปพูดคุยกับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในการ
เข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ

การเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและ เยาวชนในสถานพินิจ	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การเข้าไปพบปะกับเด็กและ เยาวชนในสถานพินิจ	34	18.0	155	82.0
การเข้าไปพูดคุยกับเด็กและ เยาวชนในสถานพินิจ	37	19.6	152	80.4

3. การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของสถานพินิจและภายหลังปล่อยตามความเหมาะสม ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของสถานพินิจและภายหลังปล่อยตามความเหมาะสม ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 6 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการประกันตัวเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.5 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในเรื่องการประกันตัวเด็กและเยาวชน ร้อยละ 45.5 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในเรื่องการประกันตัวเด็กและเยาวชน

การให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.0 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 9.0 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน

การให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนประกอบอาชีพแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.9 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนประกอบอาชีพแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 10.1 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหาทุนประกอบอาชีพแก่เด็กและเยาวชน

การให้ความช่วยเหลือจัดหางานให้แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.4 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหางานให้แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 47.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือจัดหางานให้แก่เด็กและเยาวชน

การให้ความช่วยเหลืออุปการะเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.9 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลืออุปการะเด็กและเยาวชน ร้อยละ 29.1 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลืออุปการะเด็กและเยาวชน

การให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามความจำเป็น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 97.4 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามความจำเป็น ร้อยละ 2.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามความจำเป็น ดังปรากฏตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างใน
การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของ
สถานพินิจและภายหลังปล่อยตามความเหมาะสม

การสงเคราะห์เด็กและเยาวชน	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการ ประกันตัวเด็กและเยาวชน	86	45.5	103	54.5
การให้ความช่วยเหลือจัดหา ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน	17	9.0	172	91.0
การให้ความช่วยเหลือจัดหาทุน ประกอบอาชีพแก่เด็กและเยาวชน	19	10.1	170	89.9
การให้ความช่วยเหลือจัดหางาน ให้แก่เด็กและเยาวชน	90	47.6	99	52.4
การให้ความช่วยเหลือ อุปการะเด็ก และเยาวชน	55	29.1	134	70.9

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การส่งเสริมเด็กและเยาวชน	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามความจำเป็น	5	2.6	184	97.4

4. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน ผลการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการส่งเสริม ในการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 5 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การได้มีส่วนร่วมคิดจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92.6 ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมคิดจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน ร้อยละ 7.4 ไม่ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมคิดจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน

การได้มีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในกิจกรรมต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.3 ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในกิจกรรมต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 21.7 ไม่ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในกิจกรรมต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน

การได้มีส่วนร่วมจัดหาหรือให้ของรางวัลแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.8 ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจัดหาหรือให้ของรางวัลแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 13.2 ไม่ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจัดหาหรือให้ของรางวัลแก่เด็กและเยาวชน

การได้มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.8 ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเด็กและเยาวชน ร้อยละ 3.2 ไม่ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเด็กและเยาวชน

การได้มีส่วนร่วมสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.5 ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน ร้อยละ 45.5 ไม่ได้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7
จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างใน
การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ
สำหรับเด็กและเยาวชน

การให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็ก และเยาวชน	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การได้มีส่วนร่วมคิดจัดกิจกรรม ต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน	14	7.4	175	92.6
การได้มีส่วนร่วมเป็นวิทยากรใน กิจกรรมต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน	41	21.7	148	78.3
การได้มีส่วนร่วมจัดหาหรือให้ของ รางวัลแก่เด็กและเยาวชน	25	13.2	164	86.8
การได้มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของเด็กและเยาวชน	6	3.2	183	96.8
การได้มีส่วนร่วมสรุปผลการ ดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน	86	45.5	103	54.5

5. การทำหน้าที่เป็นวิทยากร หรือเชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากรในการอบรมจริยธรรม หรือช่วยสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนตามที่คุณอำนวยสถานพินิจเห็นสมควร ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือเชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากรในการอบรมจริยธรรม หรือช่วยสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนตามที่คุณอำนวยสถานพินิจเห็นสมควร ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 7 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การบรรยายให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.1 ได้ปฏิบัติงานบรรยายให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 33.9 ไม่ได้ปฏิบัติงานบรรยายให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน

การอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 ได้ปฏิบัติงานอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 44.4 ไม่ได้ปฏิบัติงานอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน

การชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาบรรยายให้ความรู้ให้แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.4 ได้ปฏิบัติงานชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาบรรยายให้ความรู้ให้แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 10.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาบรรยายให้ความรู้ให้แก่เด็กและเยาวชน

การชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 94.2 ได้ปฏิบัติงานชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 5.8 ไม่ได้ปฏิบัติงานชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาอบรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน

การสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92.1 ได้ปฏิบัติงานสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 7.9 ไม่ได้ปฏิบัติงานสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน

การเป็นวิทยากรฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.5 ไม่ได้ปฏิบัติงานเป็นวิทยากรฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 45.5 ปฏิบัติงานเป็นวิทยากรฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน

การช่วยจัดหาสถานที่ฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.4 ได้ปฏิบัติงานช่วยจัดหาสถานที่ฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 29.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานช่วยจัดหาสถานที่ฝึกวิชาชีพแก่เด็กและเยาวชน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8
จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
ในการทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือเชิญชวน
ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากร

การทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือ เชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากร	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การบรรยายให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ เด็กและเยาวชน	64	33.9	125	66.1
การอบรมจริยธรรมแก่เด็กและ เยาวชน	84	44.4	105	55.6
การชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาบรรยายให้ความรู้ให้แก่เด็ก และเยาวชน	20	10.6	169	89.4
การชักชวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เข้ามาอบรมจริยธรรมแก่เด็กและ เยาวชน	11	5.8	178	94.2
การสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ เด็กและเยาวชน	15	7.9	174	92.1
การเป็นวิทยากรฝึกวิชาชีพแก่เด็ก และเยาวชน	103	54.5	86	45.5
การช่วยจัดหาสถานที่ฝึกวิชาชีพแก่ เด็กและเยาวชน	56	29.6	133	70.4

6. การให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน
ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการให้ความร่วมมือในการจัดหา
รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 8 ประการ ซึ่งปรากฏ
ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.9
 จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างใน
 การให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุน
 สงเคราะห์เด็กและเยาวชน

การให้ความร่วมมือในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การขอรับบริจาคเงินในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กฯ	10	5.3	179	94.7
การขอรับบริจาคสิ่งของในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กฯ	25	13.2	164	86.8
การให้บริจาคเงินในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กฯ	8	4.2	181	95.8
การให้บริจาคสิ่งของในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กฯ	22	11.6	167	88.4
การมีส่วนร่วมจำหน่ายสินค้าฝีมือ เด็กและเยาวชนในการจัดหา รายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กฯ	85	45.0	104	55.0
การมีส่วนร่วมจัดคอนเสิร์ตการกุศล ในการจัดหารายได้เพื่อกองทุน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน	107	56.6	82	43.4
การมีส่วนร่วมจัดผ้าป่าหารายได้เพื่อ กองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน	84	44.4	105	55.6
การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอื่นๆ ใน การจัดหารายได้เพื่อกองทุน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน	43	22.8	146	77.2

7. การเชิญชวนผู้มีจิตกุศลให้ร่วมกันบริจาคเงิน สิ่งของ เครื่องใช้ในการสงเคราะห์เด็ก และเยาวชนตลอดจนเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการเชิญชวนผู้มีจิตกุศลให้ร่วมกันบริจาคเงิน สิ่งของ เครื่องใช้ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตลอดจนเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 4 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเงินสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 97.9 ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเงินสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 2.1 ไม่ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเงินสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน

การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคสิ่งของสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 97.4 ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคสิ่งของสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 2.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคสิ่งของสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน

การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเครื่องใช้สงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 97.4 ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเครื่องใช้สงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน ร้อยละ 2.6 ไม่ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลให้บริจาคเครื่องใช้สงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน

การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.2 ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส ร้อยละ 22.8 ไม่ได้ปฏิบัติงานเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศลเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส ดังปรากฏตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10
จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
ในการเชิญชวนผู้มีจิตกุศลให้ร่วมกันบริจาคฯ

การเชิญชวนผู้มีจิตกุศล ให้ร่วมกันบริจาค	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศล ให้บริจาคเงินสงเคราะห์แก่เด็กและ เยาวชน	4	2.1	185	97.9
การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศล ให้บริจาคสิ่งของสงเคราะห์แก่เด็ก และเยาวชน	5	2.6	184	97.4
การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศล ให้บริจาคเครื่องใช้สงเคราะห์แก่ เด็กและเยาวชน	5	2.6	184	97.4
การเชิญชวนผู้มีจิตใจอันเป็นกุศล เข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนใน บางโอกาส	43	22.8	146	77.2

8. การช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่นๆ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจขอความร่วมมือ ผลการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่นๆ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนฯ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 1 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การให้ความช่วยเหลืองานของสถานพินิจตามที่มีการร้องขอจากผู้อำนวยการสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.8 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลืองานของสถานพินิจตามที่มีการร้องขอจากผู้อำนวยการสถานพินิจ ร้อยละ 3.2 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลืองานของสถานพินิจตามที่มีการร้องขอจากผู้อำนวยการสถานพินิจ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
ในการช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่น ๆ

การช่วยเหลือกิจการสถานพินิจ ด้านอื่นๆ	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
การให้ความช่วยเหลืองานของ สถานพินิจตามที่มีการร้องขอจาก ผู้อำนวยการสถานพินิจ	6	3.2	183	96.8

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของลักษณะการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.8 ได้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลืองานของสถานพินิจตามที่มีการร้องขอจากผู้อำนวยการสถานพินิจ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 26.4 ไม่ได้ปฏิบัติงานทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือเชิญชวนผู้อื่นเป็นวิทยากร ในภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 82.5 ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานและกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.5 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะการปฏิบัติงานของ กรรมการสงเคราะห์	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
1. ด้านการให้คำปรึกษาแก่ ผู้อำนวยการสถานพินิจ	22	11.6	167	88.4
2. ด้านการเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็ก	36	19.1	153	80.9
3. ด้านการสงเคราะห์เด็กที่อยู่ใน ความควบคุม	45	23.8	144	76.2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลักษณะการปฏิบัติงานของ กรรมการสงเคราะห์	ไม่ได้ปฏิบัติ		ปฏิบัติ	
	จำนวน (N=189)	ร้อยละ	จำนวน (N=189)	ร้อยละ
4. ด้านการให้ความร่วมมือจัด กิจกรรมต่างๆ	34	17.9	155	82.1
5. ด้านการทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือ เชิญชวนผู้อื่นเป็นวิทยากร	50	26.4	139	73.6
6. ด้านการให้ความร่วมมือจัดหา รายได้	48	25.4	141	74.6
7. ด้านการเชิญชวนผู้มีจิตกุศล ร่วมกันบริจาค	29	15.3	160	84.7
8. ด้านการช่วยเหลือกิจการ สถานพินิจ	6	3.2	183	96.8
รวม	33	17.5	157	82.5

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์
ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
พื้นที่เขตภาคกลาง

ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้กรรมการสงเคราะห์เข้าร่วมกิจกรรม และได้กำหนดตัวชี้วัดปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) ลักษณะของงาน (2) การได้รับความสำเร็จ (3) การยอมรับนับถือ (4) ความรับผิดชอบ (5) การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

3.1 ลักษณะของงาน ผลการศึกษาปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในลักษณะของงาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 6 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ผู้ที่จะเป็นกรรมการสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 20.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.8 เห็นด้วยปานกลางและร้อยละ 12.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าผู้ที่จะเป็นกรรมการสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้

ผู้ที่จะเป็นกรรมการสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.1 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 19.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.2 เห็นด้วยปานกลางและร้อยละ 2.6 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าผู้ที่จะเป็นกรรมการสงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ

งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความยาก กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.0 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 15.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 11.1 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 6.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่างานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความยาก

งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความน่าสนใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.2 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 30.7 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 2.1 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดว่างานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความน่าสนใจ

งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ต้องอาศัยความทุ่มเท กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.7 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ว่างานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ต้องอาศัยความทุ่มเท

งานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ทำหายความสามารถ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 11.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่างานกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ทำหายความสามารถ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ฯ ในด้านลักษณะงานในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลางในด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ผู้ที่จะเป็นกรรมการ สงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้	20.1 (38)	54.0 (102)	13.8 (26)	12.2 (23)	-	3.82	0.89	มาก
ผู้ที่จะเป็นกรรมการ สงเคราะห์ต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถ	19.0 (36)	74.1 (140)	4.2 (8)	2.6 (5)	-	4.10	0.57	มาก
งานกรรมการสงเคราะห์ เป็นงานที่มีความยาก	6.3 (12)	64.0 (121)	15.3 (29)	11.1 (21)	3.2 (6)	3.59	0.88	มาก
งานกรรมการสงเคราะห์ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	30.7 (58)	67.2 (127)	2.1 (4)	-	-	4.29	0.44	มากที่สุด
งานกรรมการสงเคราะห์ เป็นงานที่ต้องอาศัย ความทุ่มเท	26.5 (50)	69.3 (131)	3.7 (7)	0.5 (1)	-	4.22	0.52	มากที่สุด
งานกรรมการสงเคราะห์ เป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถ	11.6 (22)	84.7 (160)	3.2 (6)	0.5 (1)	-	4.07	0.40	มาก
รวม						4.01	0.34	มาก

3.2 การได้รับความสำเร็จ ผลการศึกษาปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านการได้รับความสำเร็จ

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การเป็นกรรมการสงเคราะห์จะทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.4 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 17.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 7.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าการเป็นกรรมการสงเคราะห์จะทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน

การเป็นกรรมการสงเคราะห์จะทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.4 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 14.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าการเป็นกรรมการสงเคราะห์จะทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ด้านการได้รับความสำเร็จในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14
จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย
การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลางใน
ด้านการได้รับความสำเร็จ

การได้รับความสำเร็จ	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การเป็นกรรมการ สงเคราะห์จะทำให้ได้รับ การยอมรับว่าเป็นผู้มี ความรู้ในการปฏิบัติงาน	7.4 (14)	62.4 (118)	17.5 (33)	12.7 (24)	-	3.65	0.79	มาก
การเป็นกรรมการ สงเคราะห์จะทำให้ได้รับ การยอมรับว่าเป็น ผู้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	1.6 (3)	80.4 (152)	14.8 (28)	3.2 (6)	-	3.80	0.50	มาก
รวม						3.72	0.53	มาก

3.3 การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้าน การยอมรับ
นับถือ

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 5 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้
การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม กลุ่มตัวอย่าง
ร้อยละ 65.1 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 22.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.5 เห็นด้วย

ปานกลาง และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับความไว้วางใจจากสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.5 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 13.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.5 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับความไว้วางใจจากสังคม

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการให้กำลังใจจากคนรอบข้างและคนในสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 21.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.9 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการให้กำลังใจจากคนรอบข้างและคนในสังคม

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับความเชื่อถือในสังคมมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 24.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับความเชื่อถือในสังคมมากขึ้น

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการปฏิบัติงานต่างๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 15.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 2.1 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการปฏิบัติงานต่างๆ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ฯ ด้านด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15
 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย
 การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและ
 คุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง
 ในด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะได้รับการ ยกย่องชมเชยจากสังคม	22.2 (42)	65.1 (123)	8.5 (16)	4.2 (8)	-	4.05	0.69	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะได้รับ ความไว้วางใจจากสังคม	13.8 (26)	72.5 (137)	9.5 (18)	4.2 (8)	-	3.96	0.63	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะได้รับการให้ กำลังใจจากคนรอบข้าง และคนในสังคม	21.2 (40)	67.7 (128)	6.9 (13)	4.2 (8)	-	4.06	0.67	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะได้รับความ เชื่อถือในสังคมมากขึ้น	24.9 (47)	61.9 (117)	9.0 (17)	4.2 (8)	-	4.07	0.71	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะได้รับการ สนับสนุนจากทุกภาคส่วน ในการปฏิบัติงานต่างๆ	15.9 (30)	75.7 (143)	6.3 (12)	2.1 (4)	-	4.05	0.55	มาก
รวม						4.03	0.56	มาก

3.4 ความรับผิดชอบ ผลการศึกษาปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านความ รับผิดชอบ

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

กรรมการสงเคราะห์ต้องตระหนักในภาระหน้าที่ของตน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 35.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะต้องตระหนักในภาระหน้าที่ของตน

กรรมการสงเคราะห์ต้องติดตามการดำเนินงานที่ตนเองได้ปฏิบัติไปแล้ว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 35.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะต้องตระหนักในภาระหน้าที่ของตน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ฯ ด้านความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด ดังปรากฏตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย
การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง
ในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
กรรมการสงเคราะห์ต้อง ตระหนักในภาระหน้าที่ ของตน	35.4 (67)	64.6 (122)	-	-	-	4.35	0.48	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความรับผิดชอบ	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
กรรมการสงเคราะห์ต้องติดตามการดำเนินงานที่ตนเองได้ปฏิบัติไปแล้ว	28.6 (54)	70.4 (133)	1.1 (2)	-	-	4.28	0.47	มากที่สุด
รวม						4.31	0.43	มากที่สุด

3.5 การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 5 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 27.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.3 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.4 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 31.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.3 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการอบรมทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.1 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.5 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยอย่างยิ่งน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการอบรมทางวิชาการ

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 15.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 9.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 2.1 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นในระดับปานกลางว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.1 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 33.9 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 11.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 4.2 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับปานกลางว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ฯ ด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย

การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจ

ในด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

การเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนา ความรู้	27.0 (51)	66.7 (126)	6.3 (12)	-	-	4.21	0.54	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	31.2 (59)	62.4 (118)	6.3 (12)	-	-	4.25	0.56	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้ได้รับ โอกาสในการอบรมทาง วิชาการ	25.4 (48)	65.1 (123)	8.5 (16)	-	1.1 (2)	4.14	0.64	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้ได้รับ โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	2.1 (4)	45.0 (85)	15.3 (29)	28.0 (53)	9.5 (18)	3.02	1.09	ปาน กลาง
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.2 (8)	47.1 (89)	11.6 (22)	33.9 (64)	3.2 (6)	3.15	1.04	ปาน กลาง
รวม						3.75	0.54	มาก

ภาพรวมค่าเฉลี่ยปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ดังนั้น จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง ในเรื่องความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดเท่ากับ 4.31 แสดงว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 แสดงว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก การได้รับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แสดงว่าปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ยปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของ
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรับผิดชอบ	4.31	0.43	มากที่สุด
การยอมรับนับถือ	4.03	0.56	มาก
ลักษณะงาน	4.01	0.34	มาก
การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.75	0.54	มาก
การได้รับความสำเร็จ	3.72	0.53	มาก
รวม	3.96	0.26	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจใน
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์
ของสถานพินิจฯพื้นที่เขตภาคกลาง

4.1 ทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการ
สงเคราะห์ของ สถานพินิจฯพื้นที่เขตภาคกลาง

ทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ หมายถึง ความคิดเห็นต่อสิ่งที่ทำให้กรรมการสงเคราะห์มีผลกีดกันในการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน
2. การจูงใจด้วยงาน
3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ผลการศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 6 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

กรรมการสงเคราะห์สมควรได้รับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 32.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 6.9 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 2.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับปานกลางว่ากรรมการสงเคราะห์สมควรได้รับเงินเดือน

กรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีผลงานชัดเจนสมควรได้รับการยกย่องเป็นกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 42.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่ากรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีผลงานชัดเจนสมควรได้รับการยกย่องเป็นกรรมการสงเคราะห์ดีเด่น

กรรมการสงเคราะห์สมควรได้รับเกียรติบัตร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 46.0 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 2.1 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่ากรรมการสงเคราะห์สมควรได้รับเกียรติบัตร

กรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นสมควรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.7 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่ากรรมการสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นสมควรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่กรรมการสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 42.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยปานกลางและ ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุด ว่าควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่กรรมการสงเคราะห์

ควรมีการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนแก่กรรมการสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 75.7 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 22.8 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าควรมีการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนแก่กรรมการสงเคราะห์

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19
 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่คณะ
 ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
 การทำงานของกรรมการสงเคราะห์โดย
 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

การจูงใจด้วยรางวัล ตอบแทน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
กรรมการสงเคราะห์สมควร ได้รับเงินเดือน	6.9 (13)	36.0 (68)	32.3 (61)	22.2 (42)	2.6 (5)	3.22	0.95	ปาน กลาง
กรรมการสงเคราะห์ที่ ปฏิบัติงานซึ่งมีผลงานชัดเจน สมควรได้รับการยกย่องเป็น กรรมการสงเคราะห์ดีเด่น	42.9 (81)	54.0 (102)	0.5 (1)	1.6 (3)	1.1 (2)	4.36	0.68	มาก ที่สุด
กรรมการสงเคราะห์สมควร ได้รับเกียรติบัตร	46.0 (87)	51.9 (98)	-	2.1 (4)	-	4.42	0.61	มาก ที่สุด
กรรมการสงเคราะห์ที่ ปฏิบัติงานได้ดีเด่นสมควร ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	26.5 (50)	66.7 (126)	4.8 (9)	1.1 (2)	1.1 (2)	4.16	0.65	มาก
ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้าน ต่างๆ แก่กรรมการสงเคราะห์	42.9 (81)	55.0 (104)	1.1 (2)	-	1.1 (2)	4.39	0.62	มาก ที่สุด
ควรมีการจัดสถานที่ทำงานที่ เป็นสัดส่วนแก่กรรมการ สงเคราะห์	22.8 (43)	75.7 (143)	1.6 (3)	-	-	4.21	0.44	มาก ที่สุด
รวม						4.12	0.39	มาก

2. การจูงใจด้วยงาน ผลการศึกษาที่สะท้อนต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการจูงใจด้วยงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 5 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีเกียรติ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 46.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่างานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีเกียรติ

งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับในสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.6 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 12.2 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่างานของกรรมการสงเคราะห์เป็นที่เป็นที่ยอมรับในสังคม

งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.4 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 37.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่างานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม

งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ทำแล้วส่งผลต่อชื่อเสียงในสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.4 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 11.1 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่างานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ทำแล้วส่งผลต่อชื่อเสียงในสังคม

งานของกรรมการสงเคราะห์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.1 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 9.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.6 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่างานของกรรมการสงเคราะห์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20
จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สอดคล้อง
แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์
โดยการจูงใจด้วยงาน

การจูงใจด้วยงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีเกียรติ	46.0 (87)	54.0 (102)	-	-	-	4.46	0.50	มากที่สุด
งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับในสังคม	23.3 (44)	64.6 (122)	12.2 (23)	-	-	4.11	0.58	มาก
งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม	37.6 (71)	62.4 (118)	-	-	-	4.38	0.48	มากที่สุด
งานของกรรมการสงเคราะห์เป็นงานที่ทำแล้วส่งผลต่อชื่อเสียงในสังคม	23.3 (44)	62.4 (118)	11.1 (21)	3.2 (6)	-	4.06	0.68	มาก
งานของกรรมการสงเคราะห์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ	9.0 (17)	56.1 (106)	31.7 (60)	2.6 (5)	0.5 (1)	3.70	0.69	มาก
รวม						4.14	0.35	มาก

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 4 ประการ ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะเป็นวิธีการหนึ่งในการคืนดีกับผู้สังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 46.0 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์จะเป็นวิธีการหนึ่งในการคืนดีกับผู้สังคม

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ เป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 48.1 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ เป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่งกันและกันระหว่างกรรมการสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.6 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 11.1 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 5.3 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากกว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ทำให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่งกันและกันระหว่างกรรมการสงเคราะห์

การทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดว่าการทำหน้าที่กรรมการสงเคราะห์ จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรรมการสงเคราะห์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด ดังปรากฏตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21
จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติ
ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ โดยการจูงใจ
ด้วยวัฒนธรรมองค์กร

การจูงใจด้วย วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์จะเป็น วิธีการหนึ่งในการคืน เด็กดีสู่สังคม	54.0 (102)	46.0 (87)	-	-	-	4.54	0.50	มาก ที่สุด
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ เป็นการมี ส่วนร่วมในการพัฒนา เด็กและเยาวชน	51.9 (98)	48.1 (91)	-	-	-	4.52	0.50	มาก ที่สุด
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ทำให้เกิด ความไว้วางใจ เชื่อถือซึ่ง กันและกันระหว่าง กรรมการสงเคราะห์	11.1 (21)	83.6 (158)	5.3 (10)	-	-	4.06	0.40	มาก
การทำหน้าที่กรรมการ สงเคราะห์ จะทำให้ เกิดการประสาน ความร่วมมือจาก หน่วยงานภาครัฐและ ภาคประชาชน	29.6 (56)	69.3 (131)	1.1 (2)	-	-	4.29	0.47	มาก ที่สุด
รวม						4.35	0.35	มาก ที่สุด

ภาพรวมค่าเฉลี่ยที่สะท้อนต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
กรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจพื้นที่เขตภาคกลาง

ดังนั้นจากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจพื้นที่เขตภาคกลาง การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 แสดงว่ากรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจเห็นด้วยในแนวทาง การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการจูงใจ ด้วยวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด การจูงใจด้วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงว่ากรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจเห็นด้วยในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการจูงใจด้วยงานในระดับมาก และการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่ากรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจ เห็นด้วยในแนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนในระดับมาก ดังปรากฏตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ยที่สะท้อนต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการ
สงเคราะห์ของสถานพินิจพื้นที่เขตภาคกลาง

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของ กรรมการสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร	4.35	0.35	มากที่สุด
การจูงใจด้วยงาน	4.14	0.35	มาก
การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน	4.12	0.39	มาก
รวม	4.20	0.29	มาก

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะของกรรมการสงเคราะห์

ข้อเสนอแนะของกรรมการสงเคราะห์จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมและแยกประเด็นจากข้อเสนอแนะของกรรมการสงเคราะห์ทั้งหมด 36 คน จากจำนวนกรรมการสงเคราะห์ทั้งสิ้น 189 คน ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยมีประเด็นต่างๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน

- ควรมีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบกรรมการสงเคราะห์ ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพินิจฯ ให้แก่คณะกรรมการสงเคราะห์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 16.66
- ควรจัดให้มีกรรมการสงเคราะห์ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานของระหว่างสถานพินิจฯ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนางาน ร้อยละ 2.77
- สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรประสานงานสร้างเครือข่ายอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน วัดฯ ร้อยละ 2.77
- เปิดโอกาสให้กรรมการสงเคราะห์ได้เข้ามาอบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน มีส่วนร่วมกับการดำเนินงานสถานพินิจให้มากขึ้น ทั้งยังควรเพิ่มกิจกรรมให้กรรมการสงเคราะห์และเด็กได้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ร้อยละ 5.55
- กรรมการสงเคราะห์ควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ก่อนปฏิบัติงานจริง เช่น ข้อกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ร้อยละ 11.11
- คณะกรรมการสงเคราะห์ควรร่วมหาแนวทางการแก้ไขการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนร่วมกัน มิใช่มาจากกรรมการสงเคราะห์ท่านใดท่านหนึ่ง ร้อยละ 2.77
- ควรให้กรรมการสงเคราะห์เข้าไปปฏิบัติงานในสถานพินิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาต่างๆ นำมาสู่การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ร้อยละ 2.77
- ควรสร้างแรงจูงใจในการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามหลักการ 5 ชั้นของมาสโลว์ ร้อยละ 2.77
- ควรมีคู่มือที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับกรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 2.77

- ควรให้มีกิจกรรมระหว่างกรรมการสงเคราะห์ร่วมกัน มิใช่มีผู้นำในการปฏิบัติงาน เพียงไม่กี่คน ร้อยละ 11.11

- กรรมการสงเคราะห์ควรมีการปฏิบัติงานเชิงรุกในชุมชนของตนเองด้วย ร้อยละ 2.77

- ควรเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการสงเคราะห์ที่สมัครใจและเต็มใจที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 5.55

- หากมีการจัดกิจกรรม “การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา” เสริมเข้าไปในโครงการอบรมด้วย เพื่อประโยชน์กับผู้รับการอบรมนำไปปฏิบัติกรให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของสถานพินิจฯ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างถูกหลักวิชาการ ร้อยละ 11.11

- กิจกรรมของเด็กในสถานพินิจแต่ละแผนก ควรนำออกประชาสัมพันธุ์ให้ประชาชนภายนอกได้รับทราบ และได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านช่วยซื้อสินค้าที่เด็กในสถานพินิจฯ ได้ผลิต ร้อยละ 2.77

- ควรจัดวิทยากรมาอบรมการปฏิบัติกรมฐานจากวิทยากรมืออาชีพ เพื่อโน้มน้าวจิตใจเด็กให้รู้จักชั่วดีและจะได้เข้าถึงรสพระธรรม ร้อยละ 2.77

ด้านนโยบายและระเบียบข้อกฎหมาย

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องมีนโยบายในการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้สังคมได้รับทราบโดยผ่านสื่อต่างๆ ร้อยละ 8.33

- ควรมีระเบียบกำหนดค่าตอบแทนในการดำเนินกิจกรรมหรือการประชุมของกรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 2.77

- ควรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน รวดเร็วให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบ ร้อยละ 2.77

ด้านบุคลากร

- ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ ต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของกรรมการสงเคราะห์ ร้อยละ 5.55

- ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะของกรรมการสงเคราะห์อย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 2.77

- กรรมการสงเคราะห์ควรสรรหาจากบุคคลที่มีความหลากหลายในแต่ละท้องถิ่น ร้อยละ 2.77
- กรรมการสงเคราะห์ ควรเป็นบุคคลที่สามารถเสียสละเวลา ทุนทรัพย์ มีภาวะผู้นำเข้ากับคนอื่นได้ดี ร้อยละ 2.77
- กรรมการสงเคราะห์ควรมีจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือเด็กอยู่เสมอ และไม่หวังผลตอบแทน ร้อยละ 2.77

ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ จากข้อมูลทั่วไปของกรรมการสงเคราะห์ที่เป็นประชากรในการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงาน ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ และทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ โดยใช้การทดสอบค่า Chi-Square ค่า t-test และการทดสอบค่า F-test โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่เป็นเพศชายส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะ การปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.3 ส่วนกรรมการสงเคราะห์ที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.5 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 0.136 ค่า sig เท่ากับ 0.711 แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

เพศ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
ชาย	52.3	47.7	100
	(46)	(42)	(88)
หญิง	48.5	51.5	100
	(49)	(52)	101
รวม	50.3	49.7	100
	(95)	(94)	(189)

$$\bar{X} = 0.136 \quad df = 1 \quad sig = 0.711$$

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 57.1 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 60.9 ไม่ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วย ไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 4.059 ค่า sig เท่ากับ 0.255 แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

อายุ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
21 - 40 ปี	50.0	50.0	100
	(4)	(4)	(8)

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

อายุ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
41 - 50 ปี	60.9 (28)	39.1 (18)	100 (46)
51 - 60 ปี	42.9 (36)	57.1 (48)	100 (84)
61 ปีขึ้นไป	52.9 (27)	47.1 (24)	100 (51)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 4.059$ $df = 3$ $sig = 0.255$

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์
พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.7 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.7 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 3.723 ค่า sig เท่ากับ 0.155 แสดงว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

สถานภาพ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
โสด	33.3 (8)	66.7 (16)	100 (24)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

สถานภาพ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
สมรส	53.7 (80)	46.3 (69)	100 (149)
หย่า/หม้าย	43.8 (7)	56.3 (9)	100 (16)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 3.723$ $df = 2$ $sig = 0.155$

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 58.8 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 55.8 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์เท่ากับ 6.244 ค่า sig เท่ากับ 0.181 แสดงว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

วุฒิการศึกษา	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
ประถมศึกษา	100 (4)	- -	100 (4)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
มัธยมศึกษาตอนต้น	42.2 (19)	57.8 (26)	100 (45)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	55.8 (24)	44.2 (19)	100 (43)
อนุปริญญา	51.3 (41)	48.8 (39)	100 (80)
ปริญญาตรีขึ้นไป	41.2 (7)	58.8 (10)	100 (17)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 6.244$ $df = 4$ $sig = 0.181$

5. ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 69.2 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีอาชีพอื่นๆ และไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 91.7 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 12.445 ค่า sig เท่ากับ 0.0143 แสดงว่าอาชีพมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27
ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

อาชีพ	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	30.8 (4)	69.2 (9)	100 (13)
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	53.2 (50)	46.8 (44)	100 (94)
เกษตรกรรม	38.7 (12)	61.3 (19)	100 (31)
ข้าราชการเกษียณอายุ / นักการเมืองท้องถิ่น	46.2 (18)	53.8 (21)	100 (39)
ไม่ได้ประกอบอาชีพ / อื่น ๆ	91.7 (11)	8.3 (1)	100 (12)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 12.445$ $df = 4$ $sig = 0.0143$

6. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 55.9 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 66.7 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 1.375 ค่า sig เท่ากับ 0.711 แสดงว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28
ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับลักษณะการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

รายได้	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	66.7 (4)	33.3 (2)	100 (6)
10,001 - 20,000 บาท	54.1 (20)	45.9 (17)	100 (37)
20,001 - 30,000 บาท	50.0 (56)	50.0 (56)	100 (39)
30,001 บาทขึ้นไป	44.1 (15)	55.9 (19)	100 (39)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 1.375$ $df = 3$ $sig = 0.711$

7. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

พบว่ากรรมการสงเคราะห์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37-48 เดือน ร้อยละ 86.8 มีการปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และกรรมการสงเคราะห์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 48 เดือนขึ้นไป ร้อยละ 62.5 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 26.225 ค่า sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานทางสถิติที่ 0.05 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะ
การปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะการปฏิบัติงาน		รวม
	ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	
ไม่เกิน 12 เดือน	59.4 (57)	40.6 (39)	100 (96)
13 - 36 เดือน	59.6 (28)	40.4 (19)	100 (47)
37 - 48 เดือน	13.2 (5)	86.8 (33)	100 (38)
มากกว่า 48 เดือน	62.5 (5)	37.5 (3)	100 (8)
รวม	50.3 (95)	49.7 (94)	100 (189)

$\bar{X} = 26.225$ $df = 3$ $sig = 0.000$

ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

เพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านลักษณะงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.226$) แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

เพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการได้รับความสำเร็จ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.954$) แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการได้รับความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน

เพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านการยอมรับนับถือ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.076$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านการยอมรับนับถือที่ไม่แตกต่างกัน

เพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ในด้านความรับผิดชอบ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.446$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน

เพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.572$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ในด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.139$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับปัจจัย
การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ปัจจัยการเข้าร่วมเป็น กรรมการสงเคราะห์	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
- ลักษณะงาน	ชาย	88	3.98	0.34	-1.215	0.226
	หญิง	101	4.04	0.35		
- การได้รับความสำเร็จ	ชาย	88	3.72	0.55	0.058	0.954
	หญิง	101	3.72	0.51		
- การยอมรับนับถือ	ชาย	88	3.96	0.62	-1.786	0.076
	หญิง	101	4.10	0.49		

ตารางที่ 4.30

ปัจจัยการเข้าร่วมเป็น กรรมการสงเคราะห์	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
- ความรับผิดชอบ	ชาย	88	4.34	0.45	0.764	0.446
	หญิง	101	4.29	0.42		
- การเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน	ชาย	88	3.72	0.55	-0.566	0.572
	หญิง	101	3.77	0.52		
ภาพรวม	ชาย	88	3.92	0.28	-1.488	0.139
	หญิง	101	3.98	0.27		

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.93 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.195$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัย การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.43 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.303$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้าน

การยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.60 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.050$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.28 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.556$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ ที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.52 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.035$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป มีลักษณะการปฏิบัติงานในด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.021$) แสดงว่า อายุที่

แตกต่างกันมีปัจจัย การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบ รายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป มีลักษณะ การปฏิบัติงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.31, 4.32, 4.33 และ 4.34

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุ
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

อายุ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.08	0.29
41 - 50 ปี	46	4.00	0.41
51 - 60 ปี	84	4.06	0.29
61 ปีขึ้นไป	51	3.93	0.35
รวม	189	4.01	0.34
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	3.43	0.72
41 - 50 ปี	46	3.66	0.54
51 - 60 ปี	84	3.76	0.52
61 ปีขึ้นไป	51	3.76	0.49
รวม	189	3.72	0.53
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	3.60	0.70
41 - 50 ปี	46	4.07	0.45
51 - 60 ปี	84	4.11	0.43
61 ปีขึ้นไป	51	3.95	0.75
รวม	189	4.03	0.56

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

อายุ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.50	0.53
41 - 50 ปี	46	4.34	0.41
51 - 60 ปี	84	4.28	0.44
61 ปีขึ้นไป	51	4.30	0.43
รวม	189	4.31	0.43
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	3.52	0.52
41 - 50 ปี	46	3.63	0.51
51 - 60 ปี	84	3.87	0.55
61 ปีขึ้นไป	51	3.69	0.52
รวม	189	3.75	0.54
<u>ภาพรวม</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	3.80	0.31
41 - 50 ปี	46	3.92	0.26
51 - 60 ปี	84	4.02	0.24
61 ปีขึ้นไป	51	3.89	0.32
รวม	189	3.95	0.28

ตารางที่ 4.32
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็น
กรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.574	0.191	1.582	0.195
ภายในกลุ่ม	185	22.388	0.121		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.037	0.344	1.221	0.303
ภายในกลุ่ม	185	52.160	0.282		
รวม	188	53.193			
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.452	0.817	2.653	0.050
ภายในกลุ่ม	185	56.979	0.308		
รวม	188	59.430			
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.402	0.134	0.695	0.556
ภายในกลุ่ม	185	35.617	0.193		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.488	0.829	2.925	0.035
ภายในกลุ่ม	185	52.462	0.284		
รวม	188				

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.758	0.253	3.317	0.021
ภายในกลุ่ม	185	14.099	0.076		
รวม	188	14.857			

ตารางที่ 4.33

การเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่าง
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์
ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

อายุของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัยการเข้าร่วม เป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 40 ปี	-	- 0.1141	- 0.3512	- 0.1652
41 - 50 ปี		-	- 0.2371	0.0511
51 - 60 ปี			-	0.1860
61 ปีขึ้นไป				-

ตารางที่ 4.34
สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระยะเวลาอายุ
ของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมการสงเคราะห์

อายุของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัยการเข้าร่วม เป็นกรรมการสงเคราะห์	ต่ำกว่า 40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 40 ปี	-	- 0.1293	- 0.2214	- 0.0980
41 - 50 ปี		-	- 0.0921	0.0313
51 - 60 ปี			-	0.1234
61 ปีขึ้นไป				-

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.92 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.174$) แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.455$) แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน

($P=0.060$) แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.35 และ 4.36

ตารางที่ 4.35
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพ
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

สถานภาพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
โสด	24	4.12	0.22
สมรส	149	4.00	0.36
หย่า/หม้าย	16	3.92	0.37
รวม	189	4.01	0.34
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
โสด	24	3.83	0.45
สมรส	149	3.71	0.54
หย่า/หม้าย	16	3.62	0.50
รวม	189	3.72	0.53
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
โสด	24	4.15	0.38
สมรส	149	4.00	0.59
หย่า/หม้าย	16	4.22	0.36
รวม	189	4.03	0.56
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
โสด	24	4.33	0.43
สมรส	149	4.32	0.44
หย่า/หม้าย	16	4.21	0.36
รวม	189	4.31	0.43

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
โสด	24	3.96	0.57
สมรส	149	3.72	0.53
หย่า/หม้าย	16	3.67	0.53
รวม	189	3.75	0.54
<u>ภาพรวม</u>			
โสด	24	4.08	0.198
สมรส	149	3.93	0.284
หย่า/หม้าย	16	3.93	0.314
รวม	189	3.95	0.281

ตารางที่ 4.36

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างสถานภาพปัจจัยการเข้าร่วมเป็น

กรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.427	0.214	1.763	0.174
ภายในกลุ่ม	186	22.535	0.121		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.449	0.224	0.791	0.455
ภายในกลุ่ม	186	52.744	0.284		
รวม	188	53.193			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.061	0.530	1.690	0.187
ภายในกลุ่ม	186	58.370	0.314		
รวม	188	59.430			
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.164	0.082	0.425	0.654
ภายในกลุ่ม	186	35.855	0.193		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.290	0.645	2.235	0.110
ภายในกลุ่ม	186	53.661	0.288		
รวม	188	54.950			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.443	0.222	2.860	0.060
ภายในกลุ่ม	186	14.414	0.077		
รวม	188	14.857			

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มี

สงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับ
อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.30 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่าง วุฒิการศึกษา กับ ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้าน
ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
($P=0.141$) แสดงว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ด้าน
ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษา กับ ปัจจัยการเข้า
ร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
เท่ากับ 3.78 เมื่อทำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างวุฒิการศึกษา กับ ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.398$) แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.37 และ 4.38

ตารางที่ 4.37

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างวุฒิการศึกษา
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
ประถมศึกษา	4	3.83	0.38
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.02	0.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.03	0.32
อนุปริญญา	80	3.90	0.38
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.02	0.37
รวม	189	4.01	0.34

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
ประถมศึกษา	4	3.37	0.47
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	3.73	0.52
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	3.72	0.60
อนุปริญญา	80	3.88	0.33
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.70	0.53
รวม	189	3.72	0.53
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
ประถมศึกษา	4	4.25	0.70
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.16	0.66
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.05	0.55
อนุปริญญา	80	3.97	0.06
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.96	0.54
รวม	189	4.03	0.56
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
ประถมศึกษา	4	4.12	0.25
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.36	0.44
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.26	0.41
อนุปริญญา	80	4.11	0.33
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.36	0.46
รวม	189	4.31	0.43
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
ประถมศึกษา	4	3.30	0.60
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	3.83	0.54
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	3.73	0.63
อนุปริญญา	80	3.95	0.31
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.70	0.50
รวม	189	3.75	0.54

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ภาพรวม</u>			
ประถมศึกษา	4	3.78	0.28
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.01	0.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	3.95	0.31
อนุปริญญา	80	3.95	0.16
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.93	0.26
รวม	189	3.95	0.28

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างวุฒิการศึกษากับปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมกรสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.392	0.098	0.798	0.528
ภายในกลุ่ม	184	22.571	0.123		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.943	0.236	0.830	0.508
ภายในกลุ่ม	184	52.250	0.284		
รวม	188	53.193			
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.433	0.358	1.137	0.341
ภายในกลุ่ม	184	57.997	0.315		
รวม	188	59.430			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.204	0.301	1.591	0.178
ภายในกลุ่ม	186	34.814	0.189		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.014	0.503	1.750	0.141
ภายในกลุ่ม	186	52.936	0.288		
รวม	188	54.950			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.323	0.081	1.021	0.398
ภายในกลุ่ม	186	14.535	0.079		
รวม	188	14.857			

5. ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ นักการเมืองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.73 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.545$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.16 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.261$)

แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.60 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.40 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.274$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเมืองท้องถิ่นและไม่ได้ประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.643$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเมืองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.64 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ($P=0.886$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเมืองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.72 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.411$) แสดงว่าอาชีพที่

แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.39 และ 4.40

ตารางที่ 4.39
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอาชีพกับ
ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

อาชีพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.08	0.31
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	4.03	0.38
ค้าขาย	2	3.75	0.58
เกษตรกรรม	31	3.99	0.24
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	3.98	0.30
นักการเมืองท้องถิ่น	5	3.77	0.56
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.16	0.00
อื่นๆ	6	4.02	0.41
รวม	189	4.01	0.34
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	3.65	0.51
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	3.75	0.54
ค้าขาย	2	3.75	0.35
เกษตรกรรม	31	3.67	0.50
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	3.80	0.46
นักการเมืองท้องถิ่น	5	3.60	0.89
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.00	0.00
อื่นๆ	6	3.16	0.40
รวม	189	3.72	0.53

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

อาชีพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.16	0.45
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	4.07	0.47
ค้าขาย	2	3.40	1.41
เกษตรกรรม	31	4.10	0.56
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	3.91	0.67
นักการเมืองท้องถิ่น	5	3.72	0.99
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.60	0.00
อื่นๆ	6	4.10	0.39
รวม	189	4.03	0.56
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.42	0.44
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	4.30	0.43
ค้าขาย	2	4.25	0.35
เกษตรกรรม	31	4.29	0.44
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	4.33	0.46
นักการเมืองท้องถิ่น	5	4.00	0.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.00	0.00
อื่นๆ	6	4.50	0.54
รวม	189	4.31	0.43
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	3.83	0.57
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	3.72	0.51
ค้าขาย	2	4.10	1.27
เกษตรกรรม	31	3.85	0.51
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	3.71	0.52
นักการเมืองท้องถิ่น	5	3.64	0.80
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.00	0.00
อื่นๆ	6	3.73	0.78
รวม	189	3.75	0.54

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

อาชีพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ภาพรวม</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.03	0.28
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	92	3.96	0.27
ค้าขาย	2	3.80	0.84
เกษตรกรรม	31	3.98	0.20
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	3.91	0.28
นักการเมืองท้องถิ่น	5	3.72	0.43
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	4.20	0.00
อื่น ๆ	6	3.93	0.26
รวม	189	3.95	0.28

ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอาชีพกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็น
กรรมการสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	0.733	0.105	0.853	0.545
ภายในกลุ่ม	181	22.229	0.123		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.513	0.359	1.282	0.261
ภายในกลุ่ม	181	50.680	0.280		
รวม	188	53.193			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.757	0.394	1.258	0.274
ภายในกลุ่ม	181	56.673	0.313		
รวม	188	59.430			
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	0.995	0.142	0.735	0.643
ภายในกลุ่ม	181	35.023	0.193		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	0.889	0.127	0.425	0.886
ภายในกลุ่ม	181	54.061	0.299		
รวม	188	54.950			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	0.569	0.081	1.030	0.411
ภายในกลุ่ม	181	14.288	0.079		
รวม	188	14.857			

6. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.88 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.05 ($P=0.168$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และระหว่าง 30,001-35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.41 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.062$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.55 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.273$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับ นับถือที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.166$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เท่ากับ 3.50 เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง รายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.295$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมี ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานลักษณะการ ปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็น กรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.86 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง รายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ($P=0.341$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.41 และ 4.42

ตารางที่ 4.41

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างรายได้
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

รายได้	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.25	0.11
5,001 - 10,000 บาท	4	4.20	0.20
10,001 - 15,000 บาท	31	3.88	0.40
15,001 - 20,000 บาท	6	4.08	0.45
20,001 - 25,000 บาท	97	4.02	0.33
25,001 - 30,000 บาท	15	3.92	0.33
30,001 - 35,000 บาท	22	4.13	0.31
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.00	0.30
รวม	189	4.01	0.34

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

รายได้	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.00	0.00
5,001 - 10,000 บาท	4	3.50	0.40
10,001 - 15,000 บาท	31	3.64	0.59
15,001 - 20,000 บาท	6	3.41	0.80
20,001 - 25,000 บาท	97	3.69	0.53
25,001 - 30,000 บาท	15	3.93	0.31
30,001 - 35,000 บาท	22	4.00	0.30
35,001 บาทขึ้นไป	12	3.58	0.63
รวม	189	3.72	0.53
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.30	0.42
5,001 - 10,000 บาท	4	3.55	0.41
10,001 - 15,000 บาท	31	3.94	0.49
15,001 - 20,000 บาท	6	4.10	0.24
20,001 - 25,000 บาท	97	4.05	0.61
25,001 - 30,000 บาท	15	3.98	0.42
30,001 - 35,000 บาท	22	4.00	0.56
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.36	0.50
รวม	189	4.03	0.56
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.00	0.00
5,001 - 10,000 บาท	4	4.62	0.47
10,001 - 15,000 บาท	31	4.25	0.42
15,001 - 20,000 บาท	6	4.41	0.37
20,001 - 25,000 บาท	97	4.32	0.43

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

รายได้	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
25,001 - 30,000 บาท	15	4.23	0.41
30,001 - 35,000 บาท	22	4.20	0.42
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.58	0.46
รวม	189	4.31	0.43
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.00	0.00
5,001 - 10,000 บาท	4	3.60	0.43
10,001 - 15,000 บาท	31	3.67	0.55
15,001 - 20,000 บาท	6	3.66	0.70
20,001 - 25,000 บาท	97	3.75	0.55
25,001 - 30,000 บาท	15	3.82	0.44
30,001 - 35,000 บาท	22	3.98	0.34
35,001 บาทขึ้นไป	12	3.50	0.66
รวม	189	3.75	0.54
<u>ภาพรวม</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.15	0.07
5,001 - 10,000 บาท	4	3.86	0.25
10,001 - 15,000 บาท	31	3.86	0.31
15,001 - 20,000 บาท	6	3.95	0.32
20,001 - 25,000 บาท	97	3.96	0.28
25,001 - 30,000 บาท	15	3.94	0.14
30,001 - 35,000 บาท	22	4.05	0.31
35,001 บาทขึ้นไป	12	3.98	0.23
รวม	189	3.95	0.28

ตารางที่ 4.42
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างรายได้กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็น
กรรมการสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.262	0.180	1.504	0.168
ภายในกลุ่ม	181	21.700	0.120		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.760	0.537	1.967	0.062
ภายในกลุ่ม	181	49.433	0.273		
รวม	188	53.193			
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.759	0.394	1.259	0.273
ภายในกลุ่ม	181	56.671	0.313		
รวม	188	59.430			
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.987	0.284	1.510	0.166
ภายในกลุ่ม	181	34.031	0.188		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.471	0.353	1.217	0.295
ภายในกลุ่ม	181	52.480	0.290		
รวม	188	54.950			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	0.626	0.089	1.138	0.341
ภายในกลุ่ม	181	14.231	0.079		
รวม	188	14.857			

7. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 13-24 เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือนและตั้งแต่ 25-36 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.96 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงาน พบว่าไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.072$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 25-36 เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.40 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.012$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการได้รับความสำเร็จที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 25-36 เดือน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37-48 เดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.33 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.009$) แสดงว่า

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีปัจจัย การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเซฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 48 เดือน ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 25-36 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.000$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเซฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 25-36 เดือน, กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 13-24 เดือน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 37-48 เดือน, กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 25-36 เดือน ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 48 เดือนขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 25-36 เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.28 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.011$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 13-24 เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.90 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.009$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเซฟเฟในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือน มีปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 13-24 เดือน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.43 , 4.44 , 4.45 และ 4.46

ตารางที่ 4.43

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน
กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	3.96	0.37
13 - 24 เดือน	47	4.14	0.39
25 - 36 เดือน	38	3.96	0.17
37 - 48 เดือน	3	4.00	0.00
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.03	0.34
รวม	189	4.01	0.34
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	3.61	0.58
13 - 24 เดือน	47	3.80	0.53
25 - 36 เดือน	38	3.93	0.23
37 - 48 เดือน	3	3.66	0.57
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	3.40	0.54
รวม	189	3.72	0.53

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	3.98	0.59
13 - 24 เดือน	47	4.22	0.58
25 - 36 เดือน	38	3.94	0.26
37 - 48 เดือน	3	3.33	1.15
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.36	0.58
รวม	189	4.03	0.56
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	4.37	0.45
13 - 24 เดือน	47	4.36	0.45
25 - 36 เดือน	38	4.05	0.22
37 - 48 เดือน	3	4.33	0.57
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.70	0.44
รวม	189	4.31	0.43
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	3.65	0.55
13 - 24 เดือน	47	3.83	0.63
25 - 36 เดือน	38	3.94	0.24
37 - 48 เดือน	3	3.80	0.34
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	3.28	0.50
รวม	189	3.75	0.54
<u>ภาพรวม</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	3.90	0.27
13 - 24 เดือน	47	4.07	0.33
25 - 36 เดือน	38	3.96	0.15
37 - 48 เดือน	3	3.78	0.37
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	3.93	0.23
รวม	189	3.95	0.28

ตารางที่ 4.44
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมกรสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.043	0.261	2.189	0.072
ภายในกลุ่ม	184	21.919	0.119		
รวม	188	22.962			
<u>ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.592	0.898	3.331	0.012
ภายในกลุ่ม	184	49.601	0.270		
รวม	188	53.193			
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	4.198	1.049	3.496	0.009
ภายในกลุ่ม	184	55.232	0.300		
รวม	188	59.430			
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.806	0.952	5.435	0.000
ภายในกลุ่ม	184	32.212	0.175		
รวม	188	36.019			
<u>ด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.763	0.941	3.382	0.011
ภายในกลุ่ม	184	51.187	0.278		
รวม	188	54.950			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.045	0.261	3.481	0.009
ภายในกลุ่ม	184	13.812	0.075		
รวม	188	14.857			

ตารางที่ 4.45
การเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัยการเข้าร่วม
เป็นกรรมการสงเคราะห์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 12 เดือน	13-24 เดือน	25-36 เดือน	37-48 เดือน	มากกว่า 48 เดือน ขึ้นไป
<u>ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์ด้านการได้รับความสำเร็จ</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	- 0.1887	- 0.3144*	0.2198	0.4085
13 - 24 เดือน		-	- 0.0469	- 0.1257	0.2675
25 - 36 เดือน			-	0.1418	0.5342
37 - 48 เดือน				-	0.2667
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-
<u>ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์ ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	- 0.2359	0.0422	- 0.3704	-0.1345*
13 - 24 เดือน		-	0.6563	0.2782	0.6140
25 - 36 เดือน			-	0.8922	-0.4126
37 - 48 เดือน				-	-1.0267
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-
<u>ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	0.0133	0.3224*	- 0.3250	-0.3383
13 - 24 เดือน		-	0.0417	0.3091*	-0.2807
25 - 36 เดือน			-	0.0284	-0.6474*
37 - 48 เดือน				-	-0.3667
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 12 เดือน	13-24 เดือน	25-36 เดือน	37-48 เดือน	มากกว่า 48 เดือน ขึ้นไป
<u>ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์ ด้านความเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	-0.1800	-0.2890	0.3783	0.5583
13 - 24 เดือน		-	-0.1417	-0.1091	0.1474
25 - 36 เดือน			-	0.0383	0.6674
37 - 48 เดือน				-	0.5200
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-

ตารางที่ 4.46

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่าง
ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัย
การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์

ระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัย การเข้าร่วมเป็นกรรมการ สงเคราะห์	ไม่เกิน 12 เดือน	13-24 เดือน	25-36 เดือน	37-48 เดือน	มากกว่า 48 เดือน ขึ้นไป
ไม่เกิน 12 เดือน	-	-0.1734*	-0.0611	-0.0279	0.1455
13 - 24 เดือน		-	0.1187	0.1124	0.1798
25 - 36 เดือน			-	0.2922	0.0332
37 - 48 เดือน				-	-0.1467
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-

ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

เพศกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.359$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

เพศกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.005$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกัน

เพศกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.450$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.058$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับทัศนะ
ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์

แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานของกรรมการ สงเคราะห์	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
- การจูงใจด้วยรางวัล ตอบแทน	ชาย	88	4.09	0.32	-0.919	0.359
	หญิง	101	4.15	0.45		
- การจูงใจด้วยงาน	ชาย	88	4.06	0.36	-2.853	0.005
	หญิง	101	4.20	0.34		
- การจูงใจด้วยวัฒนธรรม องค์กร	ชาย	88	4.32	0.33	-0.757	0.450
	หญิง	101	4.36	0.37		
ภาพรวม	ชาย	88	4.14	0.26	-1.910	0.058
	หญิง	101	4.22	0.30		

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนะต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.08 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.970$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อแนวทางการ

สร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.007$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป ,กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.40 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจ ด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.826$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 กลุ่มตัวอย่างที่มี 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.14 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ ทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ของกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.541$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.48 ,4.49 และ 4.50

ตารางที่ 4.48

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับทัศนคติต่อ
แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์

อายุ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.08	0.41
41 - 50 ปี	46	4.11	0.41
51 - 60 ปี	84	4.12	0.46
61 ปีขึ้นไป	51	4.17	0.23
รวม	189	4.12	0.39
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.07	0.46
41 - 50 ปี	46	4.20	0.33
51 - 60 ปี	84	4.20	0.34
61 ปีขึ้นไป	51	4.00	0.35
รวม	189	4.14	0.35
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.40	0.32
41 - 50 ปี	46	4.36	0.39
51 - 60 ปี	84	4.35	0.36
61 ปีขึ้นไป	51	4.31	0.31
รวม	189	4.35	0.35

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

อายุ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ภาพรวม</u>			
ต่ำกว่า 40 ปี	8	4.16	0.37
41 - 50 ปี	46	4.21	0.29
51 - 60 ปี	84	4.21	0.30
61 ปีขึ้นไป	51	4.14	0.26
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
กรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.040	0.013	0.082	0.970
ภายในกลุ่ม	185	29.691	0.160		
รวม	188	29.730			
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.526	0.509	4.164	0.007
ภายในกลุ่ม	185	22.594	0.122		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.114	0.038	0.299	0.826
ภายในกลุ่ม	185	23.601	0.128		
รวม	188	23.715			

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.184	0.061	0.720	0.541
ภายในกลุ่ม	185	15.758	0.085		
รวม	188	15.942			

ตารางที่ 4.50

การเปรียบเทียบรายคู่ (เชฟเฟ) ระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่าง
กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจใน
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านการจูงใจด้วยงาน

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจูงใจด้วยงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 40 ปี	-	-0.1293	-0.1250	0.0043
41 - 50 ปี		-	0.0750	0.2043*
51 - 60 ปี			-	0.2000*
61 ปีขึ้นไป				-

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสและหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.06 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.51 และ 4.52

ตารางที่ 4.51
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพ
กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

สถานภาพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
โสด	24	4.06	0.61
สมรส	149	4.13	0.37
หย่า/หม้าย	16	4.13	0.20
รวม	189	4.12	0.39
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
โสด	24	4.20	0.40
สมรส	149	4.12	0.36
หย่า/หม้าย	16	4.18	0.24
รวม	189	4.14	0.35
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
โสด	24	4.39	0.36
สมรส	149	4.34	0.35
หย่า/หม้าย	16	4.29	0.33
รวม	189	4.35	0.35
<u>ภาพรวม</u>			
โสด	24	4.20	0.33
สมรส	149	4.18	0.29
หย่า/หม้าย	16	4.19	0.21
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.52
 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
 ระหว่างสถานภาพกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
 ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
 กรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.091	0.046	0.286	0.752
ภายในกลุ่ม	186	29.639	0.159		
รวม	188	29.730			
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.176	0.088	0.684	0.506
ภายในกลุ่ม	186	23.944	0.129		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.096	0.048	0.377	0.687
ภายในกลุ่ม	186	23.619	0.127		
รวม	188	23.715			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.004	0.002	0.024	0.976
ภายในกลุ่ม	186	15.938	0.086		
รวม	188	15.942			

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.11 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.884$) แสดงว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมี ทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.07 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.833$) แสดงว่าวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างที่มี วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.22 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อ

แนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.244$) แสดงว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างวุฒิศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.12 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.650$) แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.53 และ 4.54

ตารางที่ 4.53

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างวุฒิการศึกษา
กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
ประถมศึกษา	4	4.33	0.13
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.13	0.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.12	0.52
อนุปริญญา	80	4.11	0.36
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.11	0.33
รวม	189	4.12	0.39

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
ประถมศึกษา	4	4.25	0.19
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.13	0.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.17	0.38
อนุปริญญา	80	4.13	0.39
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.07	0.28
รวม	189	4.14	0.35
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
ประถมศึกษา	4	4.50	0.35
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.32	0.33
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.43	0.37
อนุปริญญา	80	4.34	0.35
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.22	0.34
รวม	189	4.35	0.35
<u>ภาพรวม</u>			
ประถมศึกษา	4	4.35	0.19
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	4.18	0.25
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43	4.22	0.32
อนุปริญญา	80	4.18	0.29
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.12	0.30
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.54
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่อแนวทางการสร้าง
แรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.187	0.047	0.291	0.884
ภายในกลุ่ม	184	29.543	0.161		
รวม	188	29.730			
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.190	0.047	0.365	0.833
ภายในกลุ่ม	184	23.930	0.130		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรม</u>					
<u>องค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.689	0.172	0.619	0.650
ภายในกลุ่ม	184	23.026	0.125		
รวม	188	23.715			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.212	0.053	0.619	0.650
ภายในกลุ่ม	184	15.730	0.085		
รวม	188	15.942			

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างอาชีพกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.60 กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.66 เมื่อทำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับทัศนคติต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่าไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.268$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.55 และ 4.56

ตารางที่ 4.55

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอาชีพกับ
แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์

อาชีพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.21	0.40
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	92	4.10	0.38
เกษตรกรรวม	31	4.10	0.41
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	4.15	0.26
นักการเมืองท้องถิ่น	5	4.03	0.29
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/อื่น ๆ	1	4.50	0.00
รวม	189	4.12	0.39
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.21	0.40
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	92	4.10	0.38
เกษตรกรรวม	31	4.10	0.41
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	4.15	0.26
นักการเมืองท้องถิ่น	5	4.03	0.29
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/อื่น ๆ	1	4.20	0.00
รวม	189	4.14	0.35

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

อาชีพ	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.21	0.40
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	92	4.10	0.38
เกษตรกรรม	31	4.10	0.41
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	4.15	0.26
นักการเมืองท้องถิ่น	5	4.03	0.29
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/อื่น ๆ	1	4.50	0.00
รวม	189	4.14	0.35
<u>ภาพรวม</u>			
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	4.21	0.40
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	92	4.10	0.38
เกษตรกรรม	31	4.10	0.41
ข้าราชการเกษียณอายุ	39	4.15	0.26
นักการเมืองท้องถิ่น	5	4.03	0.29
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/อื่น ๆ	1	4.40	0.00
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอาชีพกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	4.164	0.595	1.342	0.197
ภายในกลุ่ม	181	25.566	0.141		
รวม	188	29.730			

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.967	0.281	1.256	0.214
ภายในกลุ่ม	181	22.153	0.122		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.284	0.183	1.480	0.177
ภายในกลุ่ม	181	22.431	0.124		
รวม	188	23.715			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.850	0.264	1.059	0.268
ภายในกลุ่ม	181	14.092	0.078		
รวม	188	15.942			

6. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่างตั้งแต่ 35,0001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.41 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ($P=0.013$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท , 5,001- 0,000 บาท, 10,001- 5,000 บาท,

15,001-20,000 บาท, 20,001- 25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่างต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.60 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.85 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.210$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.75 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 30,001- 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.20 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.003$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจ ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท , 5,001 - 10,000 บาท, 10,001 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท , 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี

รายได้ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 15,001- 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.94 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.039$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน กัน และจากการเปรียบเทียบ รายคู่โดยวิธีเชฟเฟในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท, 5,001-10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.57, 4.58, 4.59 และ 4.60

ตารางที่ 4.57

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างรายได้กับทัศนคติ
ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์

รายได้	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	3.41	1.53
5,001 - 10,000 บาท	4	4.00	0.23
10,001 - 15,000 บาท	31	4.15	0.42
15,001 - 20,000 บาท	6	3.75	0.73
20,001 - 25,000 บาท	97	4.14	0.33
25,001 - 30,000 บาท	15	4.13	0.19
30,001 - 35,000 บาท	22	4.06	0.48
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.36	0.11
รวม	189	4.12	0.39

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

รายได้	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.60	0.56
5,001 - 10,000 บาท	4	3.85	0.19
10,001 - 15,000 บาท	31	4.15	0.34
15,001 - 20,000 บาท	6	4.06	0.41
20,001 - 25,000 บาท	97	4.15	0.37
25,001 - 30,000 บาท	15	4.00	0.23
30,001 - 35,000 บาท	22	4.12	0.35
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.23	0.32
รวม	189	4.14	0.35
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.75	0.35
5,001 - 10,000 บาท	4	4.25	0.28
10,001 - 15,000 บาท	31	4.39	0.40
15,001 - 20,000 บาท	6	4.08	0.25
20,001 - 25,000 บาท	97	4.35	0.34
25,001 - 30,000 บาท	15	4.26	0.27
30,001 - 35,000 บาท	22	4.20	0.35
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.66	0.12
รวม	189	4.35	0.35
<u>ภาพรวม</u>			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	4.16	0.32
5,001 - 10,000 บาท	4	4.01	0.63
10,001 - 15,000 บาท	31	4.21	0.36
15,001 - 20,000 บาท	6	3.94	0.14
20,001 - 25,000 บาท	97	4.20	0.29
25,001 - 30,000 บาท	15	4.12	0.17
30,001 - 35,000 บาท	22	4.12	0.27
35,001 บาทขึ้นไป	12	4.40	0.15
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.58
 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
 ระหว่างรายได้กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
 ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
 กรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.741	0.392	2.626	0.013
ภายในกลุ่ม	181	26.989	0.149		
รวม	188	29.730			
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.234	0.176	1.395	0.210
ภายในกลุ่ม	181	22.885	0.126		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรม</u>					
<u>องค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.626	0.375	3.220	0.003
ภายในกลุ่ม	181	21.089	0.117		
รวม	188	23.715			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.231	0.176	2.164	0.039
ภายในกลุ่ม	181	14.711	0.081		
รวม	188	15.942			

ตารางที่ 4.59
การเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างรายได้กับทัศนคติ
ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรมการสงเคราะห์

ด้านการจูงใจ ด้วยรางวัล ตอบแทน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-0.5833	-0.7339	-0.7167	-0.1505	-0.0606	0.0899	0.0144
5,001 - 10,000 บาท		-	-0.3333	-0.6439	0.2500	-0.3611	-0.2106	0.0872
10,001 - 15,000 บาท			-	-0.9444	-0.1478	0.4005	-0.3978	0.2133
15,001 - 20,000 บาท				-	-0.1333	0.0028	-0.3833	0.0727
20,001 - 25,000 บาท					-	0.0172	-0.3106	-0.2278
25,001 - 30,000 บาท						-	-0.6111	-0.7311
30,001 - 35,000 บาท							-	-0.3005
35,001 บาท ขึ้นไป								-
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	0.5000	0.3548	0.3943	0.0833	-0.0167	0.1285	-0.5833
5,001 - 10,000 บาท		-	0.6667	0.4833	-0.1452	0.0455	0.1906	0.0890

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ด้านการจูงใจ ด้วยรางวัล ตอบแทน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
10,001 - 15,000 บาท			-	0.5455	0.1667	-0.4167	-0.2715	0.1511
15,001 - 20,000 บาท				-	-0.1057	0.3118	-0.2723	-0.3110
20,001 - 25,000 บาท					-	0.0395	-0.1833	0.0621
25,001 - 30,000 บาท						-	-0.1212	-0.4000
30,001 - 35,000 บาท							-	-0.4621
35,001 บาท ขึ้นไป								-

ตารางที่ 4.60

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ้) ระหว่างรายได้
กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

ภาพรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-0.1500	-0.0505	-0.0402	-0.2333	-0.1045	0.0960	0.0857

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

ภาพรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
5,001 - 10,000 บาท		-	0.2222	0.0422	-0.2005	-0.3833	-0.1828	-0.1931
10,001 - 15,000 บาท			-	0.0455	0.0722	0.2728	-0.2624	0.0032
15,001 - 20,000 บาท				-	-0.1078	0.0103	-0.1800	-0.2756
20,001 - 25,000 บาท					-	0.0928	-0.1768	0.1902
25,001 - 30,000 บาท						-	0.0824	-0.4556
30,001 - 35,000 บาท							-	-0.2788
35,001 บาท ขึ้นไป								-

7. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37- 48 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจ ด้วยรางวัลตอบแทน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.05 ($P=0.340$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37-48 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.86 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงาน พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.019$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13- 24 เดือน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานด้านการจูงใจด้วยงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 37-48 เดือน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.65 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37-48 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจ ด้วยวัฒนธรรมองค์กร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.000$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 12 เดือน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 25-36 เดือน ,กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13- 24 เดือน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 37-48 เดือน , กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 25-36 เดือน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 48 เดือนขึ้นไป

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 48 เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 37- 48 เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.95 เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P=0.001$) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเซฟเฟ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 12 เดือน มีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 13 - 24 เดือน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.61 ,4.62 ,4.63 และ 4.64

ตารางที่ 4.61

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลา
ปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
กรรมการสงเคราะห์

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	4.14	0.30
13 - 24 เดือน	47	4.13	0.62
25 - 36 เดือน	38	4.04	0.23
37 - 48 เดือน	3	4.00	0.00
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.40	0.09
รวม	189	4.12	0.39

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	4.14	0.35
13 - 24 เดือน	47	4.25	0.40
25 - 36 เดือน	38	4.01	0.23
37 - 48 เดือน	3	3.86	0.23
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.24	0.38
รวม	189	4.14	0.35
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	4.39	0.35
13 - 24 เดือน	47	4.47	0.32
25 - 36 เดือน	38	4.07	0.24
37 - 48 เดือน	3	4.00	0.00
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.65	0.13
รวม	189	4.35	0.35
<u>ภาพรวม</u>			
ไม่เกิน 12 เดือน	96	4.20	0.29
13 - 24 เดือน	47	4.26	0.30
25 - 36 เดือน	38	4.04	0.22
37 - 48 เดือน	3	3.95	0.07
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป	5	4.41	0.17
รวม	189	4.19	0.29

ตารางที่ 4.62
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อแนวทาง
การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของกรรมการสงเคราะห์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.718	0.179	1.138	0.340
ภายในกลุ่ม	184	29.012	0.158		
รวม	188	29.730			
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.492	0.373	3.032	0.019
ภายในกลุ่ม	184	22.628	0.123		
รวม	188	24.120			
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	4.547	1.137	10.911	0.000
ภายในกลุ่ม	184	19.168	0.104		
รวม	188	23.715			
<u>ภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.559	0.390	4.985	0.001
ภายในกลุ่ม	184	14.383	0.078		
รวม	188	15.942			

ตารางที่ 4.63
การเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของกรรมการสงเคราะห์

การวิเคราะห์ความแปรปรวน รายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 12 เดือน	13-24 เดือน	25-36 เดือน	37-48 เดือน	มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป
<u>ด้านการจูงใจด้วยงาน</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	- 0.1073	- 0.1332	- 0.0962	0.0111
13 - 24 เดือน		-	- 0.2771	- 0.2405*	0.1439
25 - 36 เดือน			-	0.3844	-0.2295
37 - 48 เดือน				-	0.3733
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-
<u>ด้านการจูงใจด้วยวัฒนธรรม องค์กร</u>					
ไม่เกิน 12 เดือน	-	- 0.0881	0.3117*	- 0.2594	-0.1713
13 - 24 เดือน		-	0.3906	- 0.3998*	0.0789
25 - 36 เดือน			-	0.4787	-0.5711*
37 - 48 เดือน				-	0.6500
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-

ตารางที่ 4.64
สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบรายคู่ (เซฟเฟ) ระหว่างระยะเวลา
ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนต่อแนวทาง
การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานกับแนว ทางการสร้างแรงจูงใจในการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ไม่เกิน 12 เดือน	13-24 เดือน	25-36 เดือน	37-48 เดือน	มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป
ไม่เกิน 12 เดือน	-	-0.1734*	-0.0611	-0.0279	0.1455
13 - 24 เดือน		-	0.1187	0.1124	0.1798
25 - 36 เดือน			-	0.2922	0.0332
37 - 48 เดือน				-	-0.1467
มากกว่า 48 เดือนขึ้นไป					-

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง” เป็นการศึกษาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์และศึกษาทัศนต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจพื้นที่เขตภาคกลาง สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

7.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ หมายถึง ลักษณะของงานที่กรรมการสงเคราะห์ปฏิบัติ ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ, การเข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ, การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ

และ ภายหลังปล่อยตามความเหมาะสม เช่น ประกันตัวเด็กหรือเยาวชน จัดหาทุนการศึกษา ทุนการประกอบอาชีพ ช่วยจัดหางานหรือให้การอุปการะเด็กหรือเยาวชนในกรณีจำเป็นอื่น, การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับเด็กและเยาวชน, การทำหน้าที่เป็นวิทยากร หรือเชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ไปเป็นวิทยากรในการอบรมจริยธรรม หรือช่วยสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน ตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจเห็นสมควร ,การให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน, การเชิญชวนผู้มีจิตกุศลให้ร่วมกันบริจาคเงิน สิ่งของ เครื่องใช้ ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนตลอดจนเข้าเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนในบางโอกาส, การช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่นๆ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจขอความร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พบว่า การให้ความช่วยเหลืองานของสถานพินิจตามที่มีการร้องขอจากผู้อำนวยการสถานพินิจ ให้อ้อยละ 96.8 ส่วนการทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือเชิญชวนผู้อื่นเป็นวิทยากร ไม่ได้ให้อ้อยละ 26.4 เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้ให้อ้อยละ 82.5 ไม่ได้ให้อ้อยละ 17.5

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ พบว่า อาชีพของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กรรมการสงเคราะห์ที่มีอาชีพที่มั่นคง มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ามาช่วยปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์

7.2 ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง

ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้กรรมการสงเคราะห์เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขต ภาคกลาง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) โดยเฉพาะประเด็นการที่กรรมการสงเคราะห์ต้องตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.01$) อยู่ในระดับมากเช่นกัน จะเห็นได้ว่า การที่กรรมการสงเคราะห์จะอาสาเข้ามาร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจได้นั้น มีปัจจัยหลักมาจากสำนึกความรับผิดชอบ การตระหนักในภาระหน้าที่ของกรรมการสงเคราะห์เองที่ต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการที่สำคัญของอาสาสมัคร (<http://www.probation.go.th>, 2550) คือ อาสาสมัครต้องระลึกถึงบทบาทหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับมอบหมายก่อนเสมอ และทำกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ตลอดการเป็นอาสาสมัคร รวมทั้งต้องทำด้วยความเสียสละ มีเวลา ใช้สติปัญญา และมีความพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร นอกจากนี้ปัจจัยด้านความรับผิดชอบแล้วการยอมรับนับถือก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ กรรมการสงเคราะห์ที่ต้องการได้รับการยอมรับนับถือในสังคม จึงมีความศรัทธา สนใจที่จะทำงานเพื่อสังคม สอดคล้องกับ นวรัตน์ จันทรจิเรศวรศรี (2544, น. บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ พบว่า พนักงานคุมประพฤตินี้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นในระดับมาก รองลงมาคือความสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญงอกงามและความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์นั้น ลักษณะการปฏิบัติงานและสภาพงานที่เหมาะสม จะช่วยให้กรรมการสงเคราะห์พอใจและสนใจที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2536, น. 25-45) ได้กล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจไว้ว่า มาตรการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรมและได้กำหนดไว้เป็นการล่วงหน้า หน้าที่การงานควรกำหนดไว้ให้เป็นการแน่นอนและถูกต้อง ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงานควรมีลักษณะเหมาะสมและน่าสนใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ และแผนการดำเนินงานขององค์กรจะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุป ได้ว่า การเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้กรรมการสงเคราะห์เข้าร่วมงาน ร่วมกิจกรรม ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ (www.novabizz.com, 2550) ได้กล่าวว่า มนุษย์กระทำการกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่พอใจ

เช่น รางวัล คำยกย่อง สิทธิพิเศษ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจ เช่น ถูกลงโทษตำหนิ การที่คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน หรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างในคุณค่าของสิ่งจูงใจ ถ้าคิดว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะได้รับผลคุ้มค่าก็จะมีแรงจูงใจให้บุคคลกระทำอย่างนั้น

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า อายุของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P = 0.021$) ระยะเวลาปฏิบัติงานของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพื้นที่เขตภาคกลาง ($P = 0.009$) โดยพบว่า กรรมการสงเคราะห์ที่มีอายุมาก จะอุทิศตัวเข้ามาทำงานเพื่อสังคม มีเวลาว่างพอ พึงพอใจและสนใจที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสงเคราะห์

7.3 ทัศนะต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ หมายถึง แนวทางที่ทำให้กรรมการสงเคราะห์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจูงใจด้วยรางวัล ตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษพบว่า ทัศนะต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นกรรมการสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$) ส่วนแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกรรมการสงเคราะห์ ด้วยการจูงใจด้วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) ซึ่งวิธีการสร้างแรงจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร เช่นนี้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ตระหนักเสมอว่า กรมพินิจฯ ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาเด็กและเยาวชนได้เพียงลำพัง การให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจะเป็นสิ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น กรมพินิจฯ จึงมีแนวทางที่จะนำกรรมการสงเคราะห์ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก เข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2546, น. 73-75) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่จะจูงใจให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น การให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน นโยบายยืดหยุ่น แนวการดำเนินงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

ในการ ทำแผน ติดตามประเมินผลแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน รวมทั้งให้ความสำคัญ ต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล จูงใจบุคลากรให้มีความรักใน องค์การ ใ้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนการสร้างแรงจูงใจใน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการสงเคราะห์ ด้วยการจูงใจด้วยงานนั้น ลักษณะงานที่ดี จะเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจให้คนทำงาน สอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2546, น. 73-75) ซึ่งสรุป ได้ว่า การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญ ในการจัดรูปแบบของการจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ลักษณะ และเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความสำเร็จในงานด้วยตนเอง โดยใช้การหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นใน งานใหม่ ขยายขอบเขตเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น จะช่วยสร้างความท้าทาย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ พบว่า รายได้ของกรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันมี ความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P = 0.039$) ระยะเวลาปฏิบัติงานของกรรมการ สงเคราะห์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็น กรรมการสงเคราะห์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P = 0.001$) โดยพบว่ากรรมการ สงเคราะห์ที่มีรายได้สูง มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ามาช่วยปฏิบัติงานเพื่อสังคม จะมีแรงจูงใจในการ เข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์