

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการแสดงผลการวิจัยจากคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน จำนวน 4 หน่วยงาน จาก 4 กระทรวงหลัก ที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่ได้แสดงไว้แล้วในบทที่ 2 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปถึงข้าราชการ กรมการพัฒนารัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 500 ฉบับ ได้รับคำตอบมาจำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.6 เพื่อสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ อันประกอบไปด้วย หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ระดับ (ซี) ตำแหน่งและเงินเดือน วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล ที่หยิบยกมาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้คือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองขั้นและการลงโทษทางวินัย เป็นตัวแปรต้น และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ อันประกอบไปด้วยค่านิยมที่มีต่อความเปลี่ยนแปลง การยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความออกฉันทน์ ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความหวังใยในชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง การกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงาน และการมุ่งที่จะปฏิบัติ งานให้สัมฤทธิ์ผล เป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยจะได้แสดงให้เห็นการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของคำตอบแบบสอบถามในหัวข้อที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในหัวข้อ 4.2 และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในข้อ 4.3

#### 4.1 การกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของคำตอบแบบสอบถาม

ในการนี้ผู้วิจัยขอแยกอธิบายเพื่อเป็นการง่ายต่อการทำความเข้าใจในแต่ละตัวแปร โดยในข้อ 4.1.2 จะเป็นการแสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของ

ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการที่ศึกษา ในข้อ 4.1.2 จะเป็นการแสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการที่ศึกษา และในข้อ 4.1.3 เป็นการแสดงการกระจายและแจกแจงความถี่ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการที่ศึกษา

4.1.1 การกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

เพื่อเป็นการอธิบายการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของตัวแปรลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการที่ศึกษา จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งแสดงได้จากตารางที่ 2 - 8 ซึ่งจะทำให้เห็นว่าข้าราชการสี่หน่วยงานจาก 4 กระทรวงหลักนั้น มีการกระจายของข้อมูลทางค่านายหน้าที่ยังสังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิภาค อาชีพราชการ รัศมี (ซี) ตำแหน่ง และเงินเดือน กระจายแตกต่างกันเพียงใดเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งแสดงได้จากตารางดังต่อไปนี้.

ตารางที่ 2 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของหน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรมการพัฒนาชุมชน	95	30.8
2. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	52	16.9
3. กรมอนามัย	44	14.3
4. กรมส่งเสริมการเกษตร	117	38.0
รวม	308	100.0

จากตารางข้างต้น แสดงการกระจายให้เห็นว่า ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน จากกรมส่งเสริมการเกษตรคิดเป็น 38.0 % จากกรมการพัฒนาชุมชน 30.8 % จากกรมการศึกษานอกโรงเรียน 16.9 % และจากกรมอนามัย 14.3 %

ตารางที่ 3 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของสถานที่ทำงาน ของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

สถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กรุงเทพฯ	80	26.0
2. ไม่ใช่กรุงเทพฯ	228	74.0
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงการกระจายของข้อมูลให้เห็นชัดเจนว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ทำงานในกรุงเทพฯ ถึง 74 % เป็นข้าราชการที่ทำงานในกรุงเทพฯ เพียง 26 % เท่านั้น

ตารางที่ 4 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ภูมิฐานะของข้าราชการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ภูมิฐานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคกลาง	112	36.4
2. ไม่ใช่ภาคกลาง	196	63.6
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของข้าราชการ  
ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจนได้ว่า ร้อยละ 63.6 มีภูมิลำเนา  
ที่ไม่ใช่ภาคกลาง เพียงร้อยละ 36.4 เท่านั้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง

ตารางที่ 5 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่อายุราชการของ  
ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 - 15 ปี (ต่ำ)	150	48.7
2. 16 - 30 ปี (ปานกลาง)	91	29.5
3. 31 - 40 ปี (สูง)	67	21.8
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นชัดว่า จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามมา เป็น  
ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1 - 15 ปี ถึง 48.7 % อายุราชการ 16 - 30 ปี  
29.5 % และอายุราชการ 31 - 40 ปี คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ 21.8 %

ตารางที่ 6 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของระดับ(ชั้น)ข้าราชการใน  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

	ระดับ (ชั้น)	จำนวน (คน)	%
1.	1-3 (ต่ำ)	73	23.7
2.	4-6 (ปานกลาง)	193	63.7
3.	7 ขึ้นไป (สูง)	42	13.6
	รวม	308	100.0

จากตารางที่ 6 กระจายค่าและแจกแจงความถี่เห็นได้ชัดว่า ข้าราชการที่ศึกษา  
อันเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน  
308 คน เป็นข้าราชการในระดับ 4-6 เป็นส่วนใหญ่ถึง 62.7% สำหรับระดับ 1-3 และ  
ระดับ 7 ขึ้นไป มีคอบมา 23.7% และ 13.6% ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของตำแหน่งของข้าราชการ  
ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	%
1.	เสมียนพนักงาน (ต่ำ)	34	11.0
2.	ประจำแผนกและหัวหน้าแผนก (ปานกลาง)	214	69.5
3.	หัวหน้ากองขึ้นไป (สูง)	60	19.5
	รวม	308	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการประจำแผนกและหัวหน้าแผนกมี  
ความถี่มากที่สุด 69.5% ส่วนเสมียนพนักงานและหัวหน้ากองขึ้นไปคิดเป็น 11.0% และ 19.5%  
ตามลำดับ



ตารางที่ 8 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของ ระบุว่าเงินเดือนของ  
ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

เงินเดือน	จำนวน(คน)	%
1. 4,000 บาทลงมา (ต่ำ)	95	30.8
2. 4,001-7,000 บาท (ปานกลาง)	134	43.5
3. 7,000 บาท ขึ้นไป (สูง)	79	25.6
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 8 ข้างต้น พอจะอธิบายให้เห็นการกระจายของความถี่ว่าข้าราชการที่ได้รับเงินเดือน 4,001-7,000 บาท มี 43.5% ข้าราชการที่รับเงินเดือน 4,000 บาทลงมา 30.8% และข้าราชการที่รับเงินเดือน 7,000 บาท ขึ้นไป 25.6%

จากตารางที่ 2-8 ข้างต้นเป็นการแสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของตัวแปรต้น ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจทั้ง 7 ตัวแปร ซึ่งสรุปให้เห็นลักษณะเด่น ๆ ของข้อมูลจากตารางที่ 2-8 ได้ดังนี้

(1) หน่วยงานที่สังกัด จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบมาส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการจากกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (38 %)

(2) สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่มาจากส่วนภูมิภาค (ไม่ใช่กรุงเทพฯ) มีอัตราส่วนถึง 3 : 1

(3) ภูมิลำเนา ข้าราชการจากกลุ่มที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในส่วนภูมิภาค (ไม่ใช่ภาคกลาง)

(4) อายุราชการ ข้าราชการที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีอายุราชการระดับปานกลาง (16-30 ปี)

(5) ข้าราชการที่มีระดับ(ซี) 4-6 เป็นกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหญ่ที่สุดในการศึกษา (62.7%)

(6) ตำแหน่ง ข้าราชการตำแหน่งในกลุ่มประจำแผนกและหัวหน้าแผนกเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมาถึง 69.5 %

(7) เงินเดือน ข้าราชการระดับเงินเดือนปานกลาง ( 4,001 - 7,000 บาท) มากที่สุดในการแจกแจงความถี่ (43.5 %)

#### 4.1.2 การกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทภาคจน

ตัวแปรต้น วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำมาจากผลการวิจัยของนักวิชาการทั้งที่กล่าวในบทที่ 1-2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการวิจัยของ คิน ปริชญพฤทธิ คือ หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้น ซึ่งคิดจาก  $\bar{X} \pm S.D.$  ของปัจจัยทั้งหมดที่ปรากฏในแบบสอบถาม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 2.6 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) = 0.5 ผลก็คือ

- |                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| (1) 1 - 2.0     | ไม่ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเลย  |
| (2) 2.1 - 3.1   | ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาปานกลาง |
| (3) มากกว่า 3.2 | ใช้เกณฑ์ในการพิจารณามาก     |

และตัวแปรต้นการลงโทษทางวินัย ซึ่งผู้วิจัยจะแยกอธิบายการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ได้จากตารางที่ 9-10.

ตารางที่ 9 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของหลักเกณฑ์การพิจารณา  
ขึ้นเงินเกิน 2 ชั้น ในหน่วยงานของข้าราชการในหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเกิน 2 ชั้น	จำนวน(คน)	%
1. ไม่ใช้เกณฑ์พิจารณาเลย	7	2.3
2. ใช้เกณฑ์พิจารณาปานกลาง	82	26.6
3. ใช้เกณฑ์พิจารณามาก	219	71.1
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ถึง 71.1% ที่ตอบว่าในหน่วย  
งานที่ตนสังกัดใช้เกณฑ์พิจารณามาก ส่วนอีก 26.6% และ 2.3% ตอบว่า ใช้เกณฑ์พิจารณา  
ปานกลางและไม่ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเลย

ตารางที่ 10 แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของการลงโทษทางวินัย  
ในหน่วยงานของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
ชนบทยากจน

การลงโทษทางวินัย	จำนวน(คน)	%
1. ไม่มีการลงโทษและพูดว่าเห็นใจ	62	20.1
2. มุ่งแค่เพียงลงโทษอย่างเดียว	13	4.2
3. ลงโทษตามโทษานุโทษของการ กระทำผิด	233	75.6
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 10 เห็นได้ว่า ผู้ที่เห็นว่า หน่วยงานของตนเองมีการลงโทษ  
ตามโทษานุโทษของการกระทำผิด 75.6% ไม่มีการลงโทษและพูดว่าเห็นใจ 20.1% และ  
ตอบมุ่งแค่เพียงลงโทษอย่างเดียวเพียง 4.2%



4.1.3 การกระจายและแจกแจงความถี่ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ตัวแปรตามค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมี 10 ตัว คือ ความเปลี่ยนแปลง การยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความห่วงใยในชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง การกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงานและการมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศตามที่กล่าวแล้วว่า จะคิดจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 10 ตัว ( $\bar{X} \pm S.D.$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 2.5.1) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ )=0.5 ผลก็คือสามารถแบ่งมาตรวัดค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศได้ 3 ระดับ

- (1) 1.0 - 1.9 (ต่ำ)
- (2) 2.0 - 3.0 (ปานกลาง)
- (3) มากกว่า 3.1 (สูง)

การกระจายและแจกแจงความถี่ของตัวแปร ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศพิจารณาได้จาก ตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงการกระจายและแจกแจงความถี่ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ	จำนวน (คน)	%
1. ต่ำ	1	0.3
2. ปานกลาง	142	46.1
3. สูง	165	53.6
รวม	308	100.0

จากข้อมูลค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสามารถกระจายให้เห็นชัดว่า 53.6% อยู่ในกลุ่มค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเกณฑ์สูง 46.1% ในเกณฑ์ปานกลางและเพียง 0.3% ในเกณฑ์ต่ำ

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์และเป็นการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยไว้ด้วย กล่าวคือ ในข้อ 4.2 จะเป็นการหาความสัมพันธ์ของลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอันเป็นการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 และในข้อที่ 4.3 เป็นการหาความสัมพันธ์ของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่กล่าวไว้ในบทที่ 1

#### 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการที่ศึกษา กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ : พิสูจน์สมมุติฐานที่ 1

จากสมมุติฐานที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน (กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอนามัย และกรมส่งเสริมการเกษตร) ที่เรียกกันคุ้นหูว่าสี่กระทรวงหลักเป็นการพิสูจน์เพื่อที่จะทราบว่าข้าราชการในหน่วยงานเหล่านี้มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมากน้อยเพียงไร โดยใช้ตัวแปรต้นทางด้านลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจอันประกอบด้วยหน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ระดับ (ซี) ตำแหน่งและเงินเดือน รวม 7 ตัวแปรต้น กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (ตัวแปรตามของการวิจัยนี้) เป็นการพิสูจน์สมมุติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ระดับ (ซี) ตำแหน่ง และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ สมมุติฐานที่ 1 นี้ แบ่งออกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังต่อไปนี้

1.1 หน่วยงานที่ข้าราชการสังกัดมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มาจากสี่กรมข้างต้นจะมีระดับค่านิยมในการพัฒนาประเทศแตกต่างกันไป

1.2 สถานที่ทำงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจะมีระดับค่านิยมในการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร

1.3 ภูมิภาคของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาที่มีใ้ภาคกลาง

1.4 อายุราชการของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการมากจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย

1.5 ระดับ (พีซีหรือซี) ของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระดับสูงจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับต่ำ

1.6 ตำแหน่งของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำ

1.7 เงินเดือนของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ

สมมุติฐานข้างต้นจะได้รับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยวิธีไขว้ตารางคูณไขว้ (crossstabulation) ไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) และเพียร์สัน อาร์ (pearson's r) ซึ่งถูกผลการวิจัยได้จากตารางที่ 12 - 18

#### 4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

เป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบว่าข้าราชการที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจนแต่ละหน่วยงานที่สังกัด (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) จะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกันถึงที่ใดถึงสมมุติฐานไว้หรือไม่ โดยดูได้จากตารางที่ 12

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

หน่วยงานที่สังกัด	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%	
	ต่ำ	%	ปานกลาง	%	สูง	%			
1. กรมการพัฒนาชุมชน	-	-	46	14.9	49	15.9	95	30.8	
2. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	-	-	22	7.1	30	9.7	52	16.9	
3. กรมอนามัย	-	-	19	6.2	25	8.1	44	14.3	
4. กรมส่งเสริมการเกษตร	1	0.3	55	17.9	61	19.8	117	38.0	
รวม		1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 2.37^{ns}, df = 6, p = 0.88, r = -0.007^{ns}$$

จากตารางที่ 12 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าทั้งไคสแควร์และค่าเพียร์สัน อาร์ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระบับนัยสำคัญ ดังนั้น สมมุติฐานนี้จึงถูกปฏิเสธ กล่าวคือ หน่วยงานที่ข้าราชการสังกัดมิได้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศไม่อาจบอกได้ว่าข้าราชการที่มาจากทั้งสี่กรมข้างต้นมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่างกัน

#### 4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ในสมมุติฐานนี้มุ่งที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงาน (กรุงเทพมหานคร กับไม่ใช่กรุงเทพมหานคร) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งดูได้จากตารางที่ 13

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

สถานที่ทำงาน	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ค่า	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. กรุงเทพมหานคร	-	-	42	13.6	38	12.3	80	26.0
2. ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร	1	0.3	100	32.5	127	41.2	228	74.0
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 2.05^{ns}, d = 2, p = 0.3, r = 0.06^{ns}$$

จากตารางที่ 13 ซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ผลการวิเคราะห์หังค่าไคสแคว และเพียร์สัน อาร์ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ สมมุติฐานนี้จึงถูกปฏิเสธ จึงไม่อาจบอกได้ว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างจังหวัด (ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร)

#### 4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลางจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาที่ไม่ใช่ภาคกลางหรือไม่ พิจารณาได้จากตารางที่ 14

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ภูมิภาค	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ต่ำ	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. ภาคกลาง	-	-	50	16.2	62	20.1	112	36.4
2. ไม่ใช่ภาคกลาง	1	0.3	92	29.9	103	33.4	196	63.6
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 0.75^{ns}, d = 2, p = 0.6 = r = -0.03^{ns}$$

จากตารางที่ 14 พบว่า ทั้งค่าไคสแควร์ และเพียร์สัน อาร์ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ จึงทำให้ปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่าภูมิภาคของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง มิได้มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง

#### 4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

สำหรับในสมมุติฐานนี้ นับเป็นสมมุติฐานย่อยที่ 4 ดังที่กล่าวแล้วข้างต้นว่า อายุราชการของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการมากจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งผลของการวิเคราะห์โดยการคูณไขว้ ไคสแควร์ และเพียร์สัน อาร์ จะแสดงให้เห็นในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

อายุราชการ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ค่า	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. 1-15 ปี (ค่า)	-	-	79	25.6	71	23.1	150	48.7
2. 16-50 ปี (ปานกลาง)	-	-	40	13.0	51	16.6	91	29.5
3. 31-40 ปี (สูง)	1	0.3	23	7.5	43	14.0	67	21.8
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 9.70^* , df = 4 , p = 0.04 , r = 0.12^*$$

จากตารางที่ 15 ค่าไคสแควร์ และค่าเพียร์สัน อาร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 จึงกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานนี้ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการมากจะมีระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย กล่าวโดยสรุป สมมติฐานนี้ ได้รับการยืนยัน ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับการวิจัยของ คิน ปรัชญพฤทธิ อันทำให้ผลการวิจัยในข้อนี้แข็งแกร่งขึ้นด้วย

#### 4.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กล่าวว่า ระดับ (ซี) ของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระดับ (ซี) สูง จะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับค่า ซึ่งผู้เขียนจะวิเคราะห์ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ระดับ (ซี)	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ค่า	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. 1-3 (ต่ำ)	-	-	41	13.3	32	10.4	73	23.7
2. 4-6 (ปานกลาง)	1	0.3	82	26.6	110	35.7	193	62.7
3. 7 ขึ้นไป (สูง)	-	-	19	6.2	23	7.5	42	13.6
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 4.47, ns \quad df = 4, \quad p = 0.34, \quad r = 0.08t$$

จากตารางที่ 16 ทั้งไคสแควร์ และ เพียร์สัน อาร์ ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่าเพียร์สัน อาร์ มีระดับนัยสำคัญ 0.10) จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า ระดับ (ซี) ของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

#### 4.2.6 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

หาความสัมพันธ์เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่า ตำแหน่งของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูง จะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำ โดยผู้เขียนจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 17



ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ตำแหน่ง	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ต่ำ	สูง	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. เสมียนพนักงาน (ต่ำ)	-	-	20	6.5	14	4.5	34	11.0
2. ประจำแผนกและหัวหน้าแผนก (ปานกลาง)	1	0.3	96	31.2	117	38.0	214	69.5
3. หัวหน้ากองขึ้นไป (สูง)	-	-	26	8.4	34	11.0	60	19.5
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 2.93, \text{ ns}, \text{ df} = 4, p = 0.56, r = 0.07^{\text{ns}}$$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์โดยการวางคูณไขว้ ไคสแควร์ และเพียร์สันอาร์ ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งค่าไคสแควร์และเพียร์สัน อาร์ จึงทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐานนี้

#### 4.2.7 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

การหาค่าความสัมพันธ์ในสมมุติฐานนี้เป็นสมมุติฐานสุดท้ายของตัวแปรต้น ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหนึ่งในผลการศึกษาวิจัยของ ดิน ปรัชญพิฤทธิ ในสมมุติฐานที่ว่า เงินเดือนของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ โดยผู้เขียนจะได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในตารางที่ 18



ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเคื่อกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา  
ประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
ชนบทยากจน

เงินเคื่อก	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ค่า	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. 4,000 บาทลงมา (ค่า)	-	-	56	18.2	39	12.7	95	30.8
2. 4,001 - 7,000 บาท (ปานกลาง)	1	0.3	51	16.6	82	26.6	134	43.5
3. 7,000 บาท ขึ้นไป (สูง)	-	-	35	11.4	44	14.3	79	25.6
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 10.93^*, \quad df = 4, \quad p = 0.027, \quad r = 0.11^*$$

จากตารางที่ 18 หากความสัมพันธ์ระหว่างเงินเคื่อกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ  
ค่าไคสแควร์ และเพียร์สัน อาร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นการยืนยันสมมุติฐาน  
นี้ว่า ข้าราชการยังมีเงินเคื่อกสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงด้วย อันเป็นการ  
สอดคล้องกับผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ อีกรสมมุติฐานหนึ่ง

4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่ง  
พัฒนาประเทศ : พิสูจน์สมมุติฐานที่ 2

ในการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับ  
ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในสมมุติฐานที่ 2 โดยศึกษาจากข้าราชการในหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน 4 กรม จาก 4 กระทรวง หลัก (กรมการพัฒนาชุมชน  
กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ดัง  
ได้กล่าวมาแล้วจากบทที่ 1 โดยตัวแปรทางค่านิยมที่ปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลได้จาก  
ผลงานการวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ สองตัวแปรใหญ่ ๆ ที่นำมาศึกษา คือ หลักเกณฑ์การ

การพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนสองชั้น และการลงโทษทางวินัย เพื่อศึกษาวิจัยต่อไปดีกว่า  
หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนสองชั้น และการลงโทษทางวินัยจะมีความสัมพันธ์  
กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศหรือไม่ ในการนี้ผู้เขียนได้ตั้ง เป็นสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กับค่านิยม  
ที่มุ่งพัฒนาประเทศ สมมุติฐานที่สองนี้แบ่งย่อยเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นแก่ข้าราชการมีความสัมพันธ์  
กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ยิ่งหน่วยงานขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นโดยอาศัยผลงาน  
เป็นหลักมากเท่าใด รัศมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการก็ยิ่งสูงมากขึ้นเพียงนั้น

2.2 การลงโทษทางวินัยตามโทษานุโทษมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่ง  
พัฒนาประเทศ กล่าวคือ ยิ่งหน่วยงานลงโทษข้าราชการตามโทษานุโทษมากเพียงใด  
ข้าราชการก็ยิ่งมีรัศมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงขึ้นเพียงนั้น

ทั้งสองสมมุติฐานย่อยนี้ จะได้รับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น  
(วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล) กับตัวแปรตาม (ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ) โดย  
ใช้ ตารางคูณไขว้ ไคสแควร์ และเพียร์สัน อาร์ ดังแสดงให้เห็นผลการวิจัยใน  
ตารางที่ 19 - 20

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นกับค่านิยม  
ที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา  
ประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน เพื่อพิสูจน์  
สมมุติฐานที่ 2.1 หลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นแก่ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับ  
ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ยิ่งหน่วยงานขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นโดยอาศัยผลงาน  
เป็นหลักมากเท่าใด รัศมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการยิ่งสูงมากขึ้นเพียงนั้น  
แสดงให้เห็นได้ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ขึ้นเงินเคื่อนสองชั้น	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ค่า	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. ไม่ใช่เกณฑ์พิจารณา เลย	-	-	3	1.0	4	1.3	7	2.3
2. ใช้เกณฑ์พิจารณา ปานกลาง	-	-	46	14.9	36	11.7	82	26.6
3. ใช้เกณฑ์พิจารณา มาก	1	0.3	93	30.2	125	40.6	219	71.1
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 4.77, \text{ ns}, \text{ df} = 4, p = 0.35, r = 0.08t$$

จากตารางที่ 19 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ผลการวิจัยปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ และเพียร์สัน อาร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เพียร์สัน อาร์ มีนัยสำคัญ 0.10) ดังนั้น สมมุติฐานนี้จึงได้รับการปฏิเสธ

#### 4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แสดงให้เห็นจากตารางที่ 20

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

การลงโทษทางวินัย	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						รวม	%
	ต่ำ	%	ปานกลาง	%	สูง	%		
1. ไม่มีการลงโทษและ ป้อนบำเหน็จ	-	-	37	12.0	25	8.1	62	20.1
2. มุ่งแต่เพียงลงโทษ อย่างเดียว	-	-	6	1.9	7	2.3	13	4.2
3. ลงโทษตามโทษานุโทษ ของการกระทำผิด	1	0.3	99	32.1	133	43.2	233	75.6
รวม	1	0.3	142	46.1	165	53.6	308	100.0

$$\chi^2 = 5.02, ns, df = 4, p = 0.19, r = 0.12^*$$

จากตารางที่ 20 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมมุติฐานนี้ ถึงแม้ว่าค่าเพียร์สัน อาร์ จะมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ก็ตาม แต่ค่าไคสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมมุติฐานนี้จึงได้รับการปฏิเสธ

#### 4.4 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

จากผลการวิจัยที่ผู้เขียนได้นำเสนอจากตารางที่ 12 ถึง 20 นั้น คงพอจะทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการทดสอบความสัมพันธ์ด้วย ตาราง

คุณไขว้ และไคสแควร์ และยังได้รับการทดสอบความอ่อน-แข็งของความสัมพันธ์โดยเพียร์สัน อาร์ จนทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เชื่อถือได้ยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอแยกสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในตารางที่ 21 และสรุปความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศในตารางที่ 22 ดังต่อไปนี้

4.4.1 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับ ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

ซึ่งผลการวิจัยผู้เขียนขอสรุปให้ดูในตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาชนบทยากจน

ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ	ไคสแควร์	เพียร์สัน อาร์	การยอมรับหรือ ปฏิเสธสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.1 หน่วยงานที่สังกัด	2.37 <sup>ns</sup>	-0.007 <sup>ns</sup>	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2 สถานที่ทำงาน	2.05 <sup>ns</sup>	0.06 <sup>ns</sup>	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3 ภูมิลำเนา	0.75 <sup>ns</sup>	-0.03 <sup>ns</sup>	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.4 อายุราชการ	9.70 <sup>*</sup>	0.12 <sup>*</sup>	ยืนยัน
สมมุติฐานที่ 1.5 ระดับ(ซี)	4.47 <sup>ns</sup>	0.08 <sup>ns</sup>	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.6 ตำแหน่ง	2.93 <sup>ns</sup>	0.07 <sup>ns</sup>	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.7 เงินเดือน	10.93 <sup>*</sup>	0.11 <sup>*</sup>	ยืนยัน

อธิบาย : จากตารางเครื่องหมาย \* หมายถึงมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 , เครื่องหมาย t หมายถึงมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .10 , และเครื่องหมาย ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 21 ที่สรุปผลการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจทั้ง 7 ตัวแปรกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ทำให้เห็นได้ว่าสมมุติฐานที่ 1.4 และ 1.7 คือ อายุราชการและเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ อายุราชการและเงินเดือนของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน ในที่นี้หมายถึง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผลต่อค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ประการแรก จากการวิจัยพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ยิ่งข้าราชการมีอายุราชการนานเท่าใดยิ่งมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมากเท่านั้น (ดูตารางที่ 15) จึงอาจกล่าวได้ว่า ระยะเวลา - ระบบเกียรติยศหรือระบบอาวุโส มิได้เป็นอุปสรรคต่อการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศตามผลของการวิจัยนี้

ประการที่สอง จากการวิจัยยังยืนยันอีกว่า ยิ่งข้าราชการมีเงินเดือนสูงเท่าใดยิ่งมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงเพียงนั้น (ดูตารางที่ 18) จึงอาจพิจารณาได้คือว่า ระบบค่าตอบแทน (เงินเดือน) เป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีในการที่จะให้ข้าราชการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมากขึ้น ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าในประเด็นนี้ ทางราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน ก.พ. ควรจะได้มีการทบทวนดูพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2517 เพื่อปรับบัญญัติอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจอยู่เสมอ เพื่อสร้างกำลังใจหรือค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการที่ทำงานเพื่อประเทศชาติ

สำหรับสมมุติฐานหรือตัวแปรที่ได้รับการปฏิเสธจากผลของการวิจัย อันได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับ(ซี) และตำแหน่ง ก็เป็นเรื่องที่ควรนำมาพิจารณาหรือศึกษาวิจัยกันต่อไป แต่สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้พอที่จะสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ไม่ว่าจะทำงานในกรุงเทพฯ หรือต่างจังหวัดมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ใด ระดับ(ซี) ใด หรือตำแหน่งสูงเพียงใด ผลการวิจัยฉบับนี้มีได้พบข้อแตกต่างที่จะทำให้อธิบายได้ว่ามีผลต่อค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แตกต่างกัน

4.4.2 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน  
ผลของการวิจัย ผู้เขียนได้สรุปดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน

วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล	โคสแควร์	เพียร์สัน อาร์	การยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 2.1 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนสองชั้น	4.77 <sup>ns</sup>	0.08 t	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 2.2 การลงโทษทางวินัย	5.02 <sup>ns</sup>	0.12 *	ปฏิเสธ

คำอธิบาย : จากตารางเครื่องหมาย \* หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .05 , เครื่องหมาย t หมายถึงมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .10 , และเครื่องหมาย ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิจารณาจากตารางที่ 22 พบว่าสมมุติฐานวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลถูกปฏิเสธทั้งสองสมมุติฐาน แม้ว่าในสมมุติฐานที่ 2.2 จะมีค่าเพียร์สัน อาร์ ในระดับนัยสำคัญ .05 ก็ตาม แต่เพราะโคสแควร์ ไม่มีระดับนัยสำคัญนั่นเอง จึงทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐาน นั้นย่อมาหมายความว่า จากตารางที่ 22 ตัวแปรทั้งหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนสองชั้นและการลงโทษ วินัย มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศค่อนข้างอ่อน นั่นคือเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจากผลการวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้.



4.4.3 เปรียบเทียบผลการวิจัยของ คิน ปรัชญพฤทธิ กับผลการวิจัย  
ในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบผลการวิจัยของ คิน ปรัชญพฤทธิ กับ ผลการ  
วิจัยในครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ผลการวิจัยของ คิน ปรัชญพฤทธิ	ผลการวิจัยของ กฤษณ์ วงษ์เวช
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม</u> <u>เศรษฐกิจ และค่านิยมที่มุ่งพัฒนา</u> <u>ประเทศ</u>		
1. หน่วยงานที่สังกัดกับค่านิยมที่มุ่ง พัฒนาประเทศ	✓	✗
2. สถานที่ทำงานกับค่านิยมที่มุ่ง พัฒนาประเทศ	✓	✗
3. ภูมิลำเนา กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศ	✓	✗
4. อายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศ	✓	✓
5. ระวังกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ	✓	✗
6. ตำแหน่งกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศ	✓	✗
7. เงินเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศ	✓	✓

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ผลการวิจัยของ คิน รัชฎพฤทธิ	ผลการวิจัยของ กฤษณ์ วงษ์เวช
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติ ทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ</u>  1. หลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ  2. การลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ	  ✓    ✓	  ✗    ✗

หมายเหตุ

✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์.  
✗ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์.