

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 90)	ร้อยละ
เพศ	90	100.0
ชาย	64	71.1
หญิง	26	28.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 90)	ร้อยละ
อายุ	90	100.0
20 - 29 ปี	23	25.6
30 - 39 ปี	41	45.6
40 - 49 ปี	17	18.9
50 ปีขึ้นไป	9	10.0
สถานภาพ	90	100.0
โสด	48	53.3
สมรส	30	33.3
หม้าย	4	4.4
หย่า	2	2.2
แยกกันอยู่	6	6.7
ระดับการศึกษา	90	100.0
ต่ำกว่าอนุปริญญา	7	7.8
อนุปริญญา	9	10.0
ปริญญาตรี	72	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.2
ประสบการณ์การทำงาน	90	100.0
ต่ำกว่า 10 ปี	45	50.0
10 - 15 ปี	22	24.4
16 - 20 ปี	10	11.1
มากกว่า 20 ปี	13	14.4
รายได้	90	100.0
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	10.0
10,000 - 20,000 บาท	41	45.6
20,001 - 30,000 บาท	22	24.4
30,001 บาทขึ้นไป	18	20.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 สถานภาพโสด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.47	0.672	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.710	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.16	0.800	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.623	มาก
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.547	มาก
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.534	มาก
รวม	3.59	0.448	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.16$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.40	0.83	ปานกลาง
2. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	3.51	0.66	มาก
3. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	3.49	0.78	ปานกลาง
4. มีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.85	ปานกลาง
รวม	3.47	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาเท่ากัน 2 ข้อ คือ ข้อที่มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน และข้อมีนโยบายการบริหารงานการตรวจสอบและ การควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.69	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.66	0.75	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงานเป็นอย่างดี	3.67	0.78	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	3.57	0.99	มาก
รวม	3.64	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับต่อแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.48	0.91	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.03	0.90	ปานกลาง
3.ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม	3.22	1.10	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความ สะดวกรวดเร็ว	2.93	0.96	ปานกลาง
รวม	3.16	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความ สะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.92	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.64	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.85	0.81	มาก
4. ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เข้าร่วมกีฬา เป็นต้น	3.94	0.90	มาก
รวม	3.89	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เข้าร่วมกีฬา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.90	0.76	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.52	0.82	มาก
3. งานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต	3.59	0.73	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.54	0.54	มาก
รวม	3.63	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคืองานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.68	0.67	มาก
2. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ	3.79	0.74	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.91	0.64	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	0.97	มาก
รวม	3.72	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านคิดว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test และค่า F - test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.30

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.71	3.33	0.53	0.077	0.781
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.79	3.46	0.40	4.314	0.051
3. ด้านค่าตอบแทน	3.26	0.84	2.92	0.62	0.855	0.358
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.62	3.67	0.59	0.053	0.891
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	0.56	3.37	0.40	3.960	0.052
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.49	3.61	0.64	1.810	0.182
รวม	3.66	0.46	3.39	0.34	1.477	0.227

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 (Ho1) ที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.738	3	0.913	2.096	0.107
	ภายในกลุ่ม	37.443	86	0.435		
	รวม	40.181	89			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.377	3	0.459	0.907	0.441
	ภายในกลุ่ม	43.496	82	0.506		
	รวม	44.872	85			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.526	3	1.509	2.473	0.067
	ภายในกลุ่ม	52.474	82	0.610		
	รวม	57.000	85			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.282	3	0.427	1.102	0.353
	ภายในกลุ่ม	33.340	82	0.388		
	รวม	34.622	85			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.126	3	1.042	3.812	0.013*
	ภายในกลุ่ม	23.512	82	0.237		
	รวม	26.639	85			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.346	3	1.782	7.329	0.000*
	ภายในกลุ่ม	20.910	82	0.243		
	รวม	26.256	85			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.931	3	0.310	1.578	0.201
	ภายในกลุ่ม	16.917	82	0.197		
	รวม	17.848	85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ($H_0 2$) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือปฏิเสธสมมติฐาน ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.11 และ ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
20 - 29 ปี	3.56	-	-	-	-
30 - 39 ปี	3.50	-	-	*	-
40 - 49 ปี	3.97	-	*	-	-
50 ปีขึ้นไป	3.83	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่าอายุที่แตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการ
ทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปี
ยอมรับสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20-39 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
20 - 29 ปี	3.65	-	-	*	-
30 - 39 ปี	3.54	-	-	*	-
40 - 49 ปี	4.19	*	*	-	-
50 ปีขึ้นไป	3.86	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีอายุช่วงอื่นๆ ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.984	4	0.246	0.533	0.711
	ภายในกลุ่ม	39.197	85	0.461		
	รวม	40.181	89			
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.770	4	0.693	1.398	0.242
	ภายในกลุ่ม	42.102	85	0.495		
	รวม	44.872	89			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.189	4	1.797	3.067	0.021*
	ภายในกลุ่ม	49.811	85	0.586		
	รวม	57.000	89			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.276	4	0.319	0.813	0.520
	ภายในกลุ่ม	33.346	85	0.392		
	รวม	34.622	89			
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.460	4	0.365	1.232	0.303
	ภายในกลุ่ม	25.179	85	0.296		
	รวม	26.639	89			
ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.639	4	0.410	1.414	0.236
	ภายในกลุ่ม	24.618	85	0.290		
	รวม	26.256	89			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.855	4	0.214	1.069	0.377
	ภายในกลุ่ม	16.994	85	0.200		
	รวม	17.848	89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ($H_0 3$) ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือปฏิเสธสมมุติฐาน ที่คำนวณสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านค่าตอบแทน จำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ				
		หย่า	แยกกันอยู่	โสด	สมรส	หม้าย
หย่า	2.25	-	-	-	-	-
แยกกันอยู่	2.58	-	-	-	-	-
โสด	3.06	-	-	-	-	-
สมรส	3.46	-	-	-	-	-
หม้าย	3.50	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน
ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ค่านโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.519	3	1.840	4.565	0.005*
	ภายในกลุ่ม	34.661	86	0.403		
	รวม	40.181	89			
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.210	3	0.737	1.485	0.224
	ภายในกลุ่ม	42.662	86	0.496		
	รวม	44.872	89			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.342	3	0.781	1.228	0.304
	ภายในกลุ่ม	54.658	86	0.636		
	รวม	57.000	89			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.773	3	0.924	2.495	0.065
	ภายในกลุ่ม	31.850	86	0.370		
	รวม	34.622	89			
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.197	3	1.066	3.910	0.011*
	ภายในกลุ่ม	23.442	86	0.273		
	รวม	26.639	89			
ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.050	3	1.683	6.826	0.000*
	ภายในกลุ่ม	21.206	86	0.247		
	รวม	26.256	89			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.888	3	0.629	3.390	0.022*
	ภายในกลุ่ม	15.960	86	0.186		
	รวม	17.848	89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 4 (Ho 4) ที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือ ปฏิเสธสมมติฐาน ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.16 - 4.18

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.78	-	-	-	-
อนุปริญญา	4.11	-	-	*	-
ปริญญาตรี	3.35	-	*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา และปริญญาตรี ยอมรับสมมติฐาน ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.96	-	-	-	-
อนุปริญญา	4.05	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.54	-	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.82	-	-	-	*
อนุปริญญา	4.08	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.63	-	-	-	*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	*	-	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา
อนุปริญญา ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ ขอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.016	3	1.339	3.183*	0.028*
	ภายในกลุ่ม	36.164	86	0.421		
	รวม	40.181	89			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.110	3	1.037	2.135	0.102
	ภายในกลุ่ม	41.762	86	0.486		
	รวม	44.872	89			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.108	3	2.036	3.441*	0.020*
	ภายในกลุ่ม	50.892	86	0.592		
	รวม	57.000	89			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.923	3	0.641	1.686	0.176
	ภายในกลุ่ม	32.699	86	0.380		
	รวม	34.622	89			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.447	3	0.816	2.900*	0.040*
	ภายในกลุ่ม	24.192	86	0.281		
	รวม	26.639	89			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.594	3	1.865	7.761*	0.000*
	ภายในกลุ่ม	20.662	86	0.240		
	รวม	26.256	89			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.098	3	1.033	6.020*	0.001*
	ภายในกลุ่ม	14.750	86	0.172		
	รวม	17.848	89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 5 (H_0 5) ที่ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนด้านอื่นๆ ขอมรับสมมติฐาน ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.20 - 4.23



ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ในเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.22	-	-	-	-
10 – 15 ปี	3.40	-	-	-	*
16 – 20 ปี	3.48	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.92	-	*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 15 ปี และ มากกว่า 20 ปี ยอมรับสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วงอื่นๆ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.04	-	-	-	*
10 – 15 ปี	3.18	-	-	-	-
16 – 20 ปี	2.90	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.76	*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขอมรับสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วงอื่นๆ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.58	-	-	-	-
10 – 15 ปี	3.54	-	-	-	-
16 – 20 ปี	3.57	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	4.03	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.65	-	-	-	*
10 – 15 ปี	3.50	-	-	-	*
16 – 20 ปี	3.82	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.29	*	*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วงอื่นๆ ขอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.503	3	2.168	5.536*	0.002*
	ภายในกลุ่ม	33.677	86	0.392		
	รวม	40.181	89			
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.877	3	1.626	3.495*	0.019*
	ภายในกลุ่ม	39.995	86	0.465		
	รวม	44.872	89			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.281	3	2.094	3.550*	0.018*
	ภายในกลุ่ม	50.719	86	0.590		
	รวม	57.000	89			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.563	3	0.854	2.292	0.084
	ภายในกลุ่ม	32.059	86	0.373		
	รวม	34.622	89			
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.110	3	1.703	6.804	0.000*
	ภายในกลุ่ม	21.259	86	0.250		
	รวม	26.639	89			
ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.880	3	1.960	8.273	0.000*
	ภายในกลุ่ม	20.376	86	0.237		
	รวม	26.256	89			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.207	3	1.069	6.280	0.001*
	ภายในกลุ่ม	14.641	86	0.170		
	รวม	17.848	89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 6 (H_0 6) ที่ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานปฏิเสธสมมุติฐานส่วนด้านอื่นๆ ยอมรับสมมุติฐาน ที่ก้ำกัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 4.25 - 4.29

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.05	-	-	-	-
10,000 - 20,000 บาท	3.49	-	-	-	-
20,001 - 30,000 บาท	3.67	-	-	-	*
30,001 บาท ขึ้นไป	3.83	-	-	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป ยอมรับสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ช่วงอื่นๆ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.27	-	-	-	-
10,000 - 20,000 บาท	3.50	-	-	-	-
20,001 - 30,000 บาท	3.77	-	-	-	-
30,001 บาท ขึ้นไป	3.87	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.41	-	*	-	*
10,000 - 20,000 บาท	3.14	*	-	-	-
20,001 - 30,000 บาท	3.23	-	-	-	-
30,001 บาท ขึ้นไป	3.40	*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ช่วงอื่นๆ ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	-	-	-	*
10,000 - 20,000 บาท	3.55	-	-	-	*
20,001 - 30,000 บาท	3.60	-	-	-	*
30,001 บาท ขึ้นไป	4.04	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.58	-	-	-	*
10,000 - 20,000 บาท	3.59	-	-	-	*
20,001 - 30,000 บาท	3.60	-	-	-	*
30,001 บาท ขึ้นไป	4.23	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน