

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี จำนวน 745 คน ประกอบด้วย ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 260 คน จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และได้รับคืนเป็นจำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด

แบบสอบถาม จำนวน 260 ชุด นำมาวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	44	16.9
31 – 40 ปี	78	30.0
41 – 50 ปี	80	30.8
มากกว่า 50 ปี	58	22.3
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	11	4.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	80	30.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	91	35.0
อนุปริญญา/ปวส.	28	10.8
ปริญญาตรี	45	17.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.9
อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	60	23.1
11 – 20 ปี	72	27.7
21 – 30 ปี	78	30.0
มากกว่า 40 ปี	50	19.2
ระดับตำแหน่ง		
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	38	14.6
ข้าราชการชั้นประทวน	37	14.2
ลูกจ้างประจำ	161	61.9
ลูกจ้างชั่วคราว	9	3.5
พนักงานราชการ	15	5.8
สายงาน		
กองแผนและประมาณการช่าง	47	18.1
กองโรงงาน	213	81.9

จากตารางที่ 4.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

อายุงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วงเวลา 21 – 30 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุงาน 11 – 20 ปี มีจำนวน 72 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และอายุงานมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

ระดับตำแหน่ง : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา คือ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ข้าราชการชั้นประทวน มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 พนักงานราชการ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

สายงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกองโรงงาน มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 รองลงมา คือ กองแผนและประมาณการช่าง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงระดับความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับความคาดหวัง
1.ด้านลักษณะงาน	3.70	0.61	สูง
2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.24	0.79	ปานกลาง
3.ด้านความมั่นคงในงาน	3.82	0.73	สูง
4.ด้านความสำเร็จในงาน	3.60	0.69	สูง
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.81	สูง
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.70	สูง
7.ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	0.67	สูง
8.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.40	0.78	ปานกลาง
9.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.15	0.89	ปานกลาง
10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	0.90	ปานกลาง
ความคาดหวังโดยรวม	3.48	0.62	สูง

หมายเหตุ คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็นความคาดหวัง ระดับต่ำ

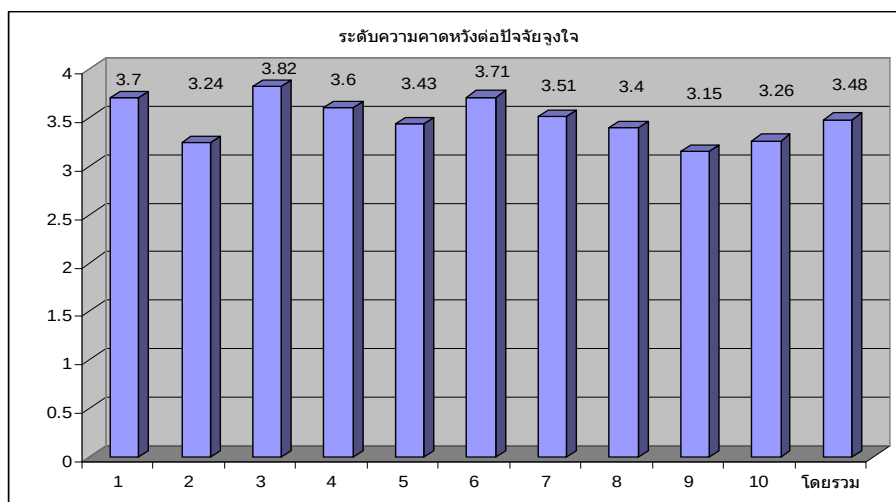
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็นความคาดหวัง ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็นความคาดหวัง ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ($X = 3.48$) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($X = 3.82$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.71$) ด้านลักษณะงาน ($X = 3.70$) ด้านความสำเร็จในงาน ($X = 3.60$) ด้านการยอมรับนับถือ ($X = 3.51$) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($X = 3.43$) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($X = 3.40$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X = 3.26$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($X = 3.24$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($X = 3.15$) ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4.1

แสดงระดับความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงใจ



1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน	X	SD	ระดับการรับรู้
1.ด้านลักษณะงาน	3.37	0.70	ปานกลาง
2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.88	0.71	ปานกลาง
3.ด้านความมั่นคงในงาน	3.58	0.78	สูง
4.ด้านความสำเร็จในงาน	3.33	0.68	ปานกลาง
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.18	0.87	ปานกลาง
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.76	สูง
7.ด้านการยอมรับนับถือ	3.26	0.65	ปานกลาง
8.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.07	0.75	ปานกลาง
9.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.67	0.71	ปานกลาง
10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.82	0.77	ปานกลาง
การรับรู้โดยรวม	3.16	0.58	ปานกลาง

หมายเหตุ คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็นการรับรู้ ระดับต่ำ

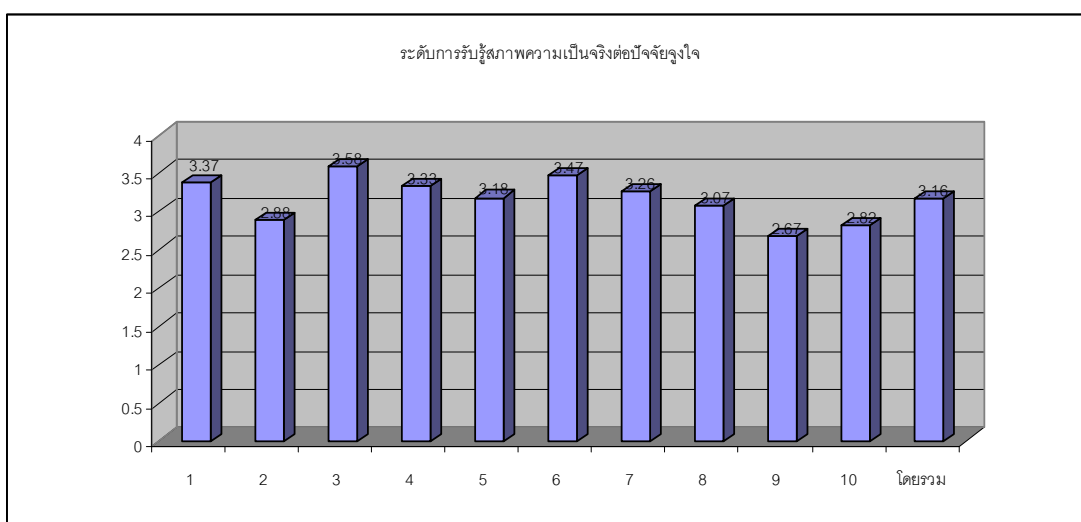
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็นการรับรู้ ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็นการรับรู้ ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($X = 3.16$) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยมุ่งใจในระดับสูงเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($X = 3.58$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.47$) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยมุ่งใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($X = 3.37$) ด้านความสำเร็จในงาน ($X = 3.33$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($X = 3.18$) ด้านการยอมรับนับถือ ($X = 3.26$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($X = 3.07$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($X = 2.88$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X = 2.82$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($X = 2.67$) ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4.2

แสดงระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยมุ่งใจ



ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากรมีความแตกต่างกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง

ตารางที่ 4.4

แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตามความคาดหวังกับการรับรู้สภาพความเป็นจริง

ตัวแปร	ความคาดหวัง (n=260คน)		การรับรู้สภาพความเป็นจริง (n=260คน)		t	P-value
	X	S.D.	X	S.D.		
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.48	0.62	3.16	0.58	9.380	.000***
ด้านลักษณะงาน	3.70	0.61	3.37	0.70	8.145	.000***
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.24	0.79	2.88	0.71	7.973	.000***
ด้านความมั่นคงในงาน	3.82	0.73	3.58	0.78	6.152	.000***
ด้านความสำเร็จในงาน	3.60	0.69	3.33	0.68	7.806	.000***
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.81	3.18	0.87	5.886	.000***
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.70	3.47	0.76	6.503	.000***
ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	0.67	3.26	0.65	6.671	.000***
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.40	0.78	3.07	0.75	8.004	.000***
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.15	0.89	2.67	0.71	9.515	.000***
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	0.90	2.82	0.77	8.366	.000***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.4 เป็นการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังกับการรับรู้สภาพความเป็นจริง โดยทดสอบด้วยค่าที (t-dependent) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง มีความแตกต่างกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.433	3	0.478	1.252	.292
ภายในกลุ่ม	97.687	256	0.382		
รวม	99.120	259			

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.800E-02	3	9.332E-03	0.025	.995
ภายในกลุ่ม	97.011	256	0.379		
รวม	97.039	259			

จากตารางที่ 4.6 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.741	3	0.914	1.478	.221
ภายในกลุ่ม	158.293	256	0.618		
รวม	161.034	259			

จากตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.920	3	0.640	1.216	.304
ภายในกลุ่ม	134.708	256	0.526		
รวม	136.628	259			

จากตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.132	3	4.398E-02	0.090	.965
ภายในกลุ่ม	124.477	256	0.486		
รวม	124.609	259			

จากตารางที่ 4.9 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.583	3	0.194	0.297	.828
ภายในกลุ่ม	167.519	256	0.654		
รวม	168.102	259			

จากตารางที่ 4.10 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.516	3	1.172	2.466	.063
ภายในกลุ่ม	121.686	256	0.475		
รวม	125.202	259			

จากตารางที่ 4.11 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.250	3	0.417	0.942	.421
ภายในกลุ่ม	113.283	256	0.443		
รวม	114.533	259			

จากตารางที่ 4.12 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.363	3	1.121	1.882	.133
ภายในกลุ่ม	152.506	256	0.596		
รวม	155.869	259			

จากตารางที่ 4.13 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.160	3	1.053	1.323	.267
ภายในกลุ่ม	203.899	256	0.796		
รวม	207.059	259			

จากตารางที่ 4.14 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.540	3	1.847	2.316	.076
ภายในกลุ่ม	204.097	256	0.797		
รวม	209.637	259			

จากตารางที่ 4.15 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.303	5	0.661	1.751	.123
ภายในกลุ่ม	95.817	254	0.377		
รวม	99.120	259			

จากตารางที่ 4.16 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.791	5	0.958	2.638	.024*
ภายในกลุ่ม	92.248	254	0.363		
รวม	97.039	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทีละคู่
โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับการศึกษา					
			1	2	3	4	5	6
1 (ต่ำกว่า ม. ต้น)	11	3.31						
2 (ม.ต้น)	80	3.73	0.42*					
3 (ม.ปลาย/ ปวช.)	91	3.71	0.40*					
4 (อนุปริญญา/ ปวส.)	28	3.74	0.43*					
5 (ป.ตรี)	45	3.62						
6 (สูงกว่า ป. ตรี)	5	4.44	1.13**	0.72*	0.73**	0.71*	0.82*	

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($X = 3.73$) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($X = 3.71$) และระดับอนุปริญญา/ปวส. ($X = 3.74$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($X = 3.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($X = 4.44$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($X = 3.31$) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($X = 3.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.211	5	0.842	1.364	.238
ภายในกลุ่ม	156.823	254	0.617		
รวม	161.034	259			

จากตารางที่ 4.19 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.204	5	0.841	1.613	.157
ภายในกลุ่ม	132.423	254	0.521		
รวม	136.628	259			

จากตารางที่ 4.20 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.279	5	0.856	1.807	.112
ภายในกลุ่ม	120.330	254	0.474		
รวม	124.609	259			

จากตารางที่ 4.21 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.565	5	1.113	1.739	.126
ภายในกลุ่ม	162.537	254	0.640		
รวม	168.102	259			

จากตารางที่ 4.22 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.702	5	0.140	0.286	.920
ภายในกลุ่ม	124.501	254	0.490		
รวม	125.202	259			

จากตารางที่ 4.23 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.331	5	0.266	0.597	.702
ภายในกลุ่ม	113.202	254	0.446		
รวม	114.533	259			

จากตารางที่ 4.24 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.447	5	1.089	1.839	.106
ภายในกลุ่ม	150.442	254	0.592		
รวม	155.869	259			

จากตารางที่ 4.25 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7.351	5	1.470	1.870	.100
ภายในกลุ่ม	199.707	254	0.786		
รวม	207.059	259			

จากตารางที่ 4.26 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.717	5	1.943	2.469	.033*
ภายในกลุ่ม	199.919	254	0.787		
รวม	209.637	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทีละคู่
โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับการศึกษา					
			1	2	3	4	5	6
1 (ต่ำกว่า ม. ต้น)	11	2.76						
2 (ม.ต้น)	80	3.08						
3 (ม.ปลาย/ ปวช.)	91	3.33	0.57*					
4 (อนุปริญญา/ ปวส.)	28	3.47	0.71*	0.39*				
5 (ป.ตรี)	45	3.36	0.60*					
6 (สูงกว่า ป.ตรี)	5	3.93	1.16*	0.85*				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($X = 3.33$) ระดับอนุปริญญา/ปวส. ($X = 3.47$) ระดับปริญญาตรี ($X = 3.36$) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($X = 3.93$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($X = 2.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ($X = 3.47$) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($X = 3.93$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการ

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.765	3	0.255	0.664	.575
ภายในกลุ่ม	98.354	256	0.384		
รวม	99.120	259			

จากตารางที่ 4.29 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.379	3	0.126	0.335	.800
ภายในกลุ่ม	96.659	256	0.378		
รวม	97.039	259			

จากตารางที่ 4.30 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.217	3	0.406	0.650	.584
ภายในกลุ่ม	159.817	256	0.624		
รวม	161.034	259			

จากตารางที่ 4.31 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.083	3	0.361	0.682	.564
ภายในกลุ่ม	135.544	256	0.529		
รวม	136.628	259			

จากตารางที่ 4.32 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.486	3	0.495	1.030	.380
ภายในกลุ่ม	123.124	256	0.481		
รวม	124.609	259			

จากตารางที่ 4.33 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.817	3	0.272	0.417	.741
ภายในกลุ่ม	167.285	256	0.653		
รวม	168.102	259			

จากตารางที่ 4.34 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.154	3	1.051	2.205	.088
ภายในกลุ่ม	122.048	256	0.477		
รวม	125.202	259			

จากตารางที่ 4.35 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.951	3	0.317	0.714	.544
ภายในกลุ่ม	113.583	256	0.444		
รวม	114.533	259			

จากตารางที่ 4.36 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.320	3	0.773	1.289	.279
ภายในกลุ่ม	153.549	256	0.600		
รวม	155.869	259			

จากตารางที่ 4.37 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.101	3	0.700	0.875	.455
ภายในกลุ่ม	204.958	256	0.801		
รวม	207.059	259			

จากตารางที่ 4.38 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.828	3	0.609	0.750	.523
ภายในกลุ่ม	207.809	256	0.812		
รวม	209.637	259			

จากตารางที่ 4.39 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีระดับการตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.242	4	1.061	2.850	.024*
ภายในกลุ่ม	94.877	255	0.372		
รวม	99.120	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.40 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันทีละคู่
โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	3.40		0.29*	0.34**		
2 (ประทวน)	37	3.12					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	3.07					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	3.43					
5 (พนักงานราชการ)	15	3.50		0.38*	0.43**		

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 3.40$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นประทวน ($X = 3.12$) และลูกจ้างประจำ ($X = 3.07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 4.42

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.281	4	0.570	1.535	.192
ภายในกลุ่ม	94.757	255	0.372		
รวม	97.039	259			

จากตารางที่ 4.42 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.807	4	1.452	2.385	.052
ภายในกลุ่ม	155.227	255	0.609		
รวม	161.034	259			

จากตารางที่ 4.43 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.44

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.289	4	0.322	0.607	.658
ภายในกลุ่ม	135.339	255	0.531		
รวม	136.628	259			

จากตารางที่ 4.44 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.315	4	1.329	2.840	.025*
ภายในกลุ่ม	119.295	255	0.468		
รวม	124.609	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.45 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตาม

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันที่ละคู่ โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	3.61		0.37*	0.34**		
2 (ประทวน)	37	3.24					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	3.27					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	3.62					
5 (พนักงานราชการ)	15	3.38					

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 3.61$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นประทวน ($X = 3.24$) และลูกจ้างประจำ ($X = 3.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.472	4	0.868	1.345	.254
ภายในกลุ่ม	164.630	255	0.646		
รวม	168.102	259			

จากตารางที่ 4.47 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.208	4	1.302	2.767	.028*
ภายในกลุ่ม	119.994	255	0.471		
รวม	125.202	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.48 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	3.70			0.36**		
2 (ประทวน)	37	3.48					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	3.34					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	4.00			0.66**		
5 (พนักงานราชการ)	15	3.89			0.55**		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.49 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 3.70$) ลูกจ้างชั่วคราว ($X = 4.00$) และพนักงานราชการ ($X = 3.89$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ($X = 3.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.50

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.857	4	0.964	2.221	.067
ภายในกลุ่ม	110.677	255	0.434		
รวม	114.533	259			

จากตารางที่ 4.50 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.210	4	2.303	4.003	.004**
ภายในกลุ่ม	146.659	255	0.575		
รวม	155.869	259			

** p < .01

จากตารางที่ 4.51 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	3.29			0.34*		
2 (ประทวน)	37	3.09					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	2.95					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	3.38					
5 (พนักงานราชการ)	15	3.50			0.55**		

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.52 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 3.29$) และพนักงานราชการ ($X = 3.50$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ($X = 2.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวัง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	8.806	4	2.202	2.832	.025*
ภายในกลุ่ม	198.253	255	0.777		
รวม	207.059	259			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.53 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันที่ละคู่
โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	2.99			0.45***		
2 (ประจํา)	37	2.70					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	2.54					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	2.63					
5 (พนักงานราชการ)	15	3.10			0.56**		

** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.54 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 2.99$) และพนักงานราชการ ($X = 3.10$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ($X = 2.54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	10.907	4	2.727	3.499	.008**
ภายในกลุ่ม	198.729	255	0.779		
รวม	209.637	259			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.55 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different : LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

	N	X	ระดับตำแหน่ง				
			1	2	3	4	5
1 (สัญญาบัตร)	38	3.08			0.39**		
2 (ประหวน)	37	2.77					
3 (ลูกจ้างประจำ)	161	2.68					
4 (ลูกจ้างชั่วคราว)	9	3.04					
5 (พนักงานราชการ)	15	3.65	0.57*	0.88***	0.97***		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.56 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ($X = 3.08$) มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ($X = 2.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57
แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสายงาน

ตัวแปร	กองโรงงาน (n=213คน)		กองแผนและ ประมาณการช่าง (n=47คน)		t	P-value
	X	S.D.	X	S.D.		
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.48	0.59	3.47	0.74	0.130	.897
ด้านลักษณะงาน	3.71	0.61	3.66	0.61	0.521	.603
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.24	0.77	3.22	0.90	0.207	.836
ด้านความมั่นคงในงาน	3.84	0.70	3.71	0.83	1.128	.260
ด้านความสำเร็จในงาน	3.60	0.67	3.59	0.80	0.110	.913
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.44	0.77	3.40	0.94	0.309	.758
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.67	3.74	0.80	-0.242	.809
ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	0.64	3.49	0.76	0.211	.833
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.40	0.73	3.39	0.97	0.088	.930
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.14	0.88	3.18	0.95	-0.296	.768
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.86	3.34	1.05	-0.665	.506

จากตารางที่ 4.57 เป็นการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน โดยทดสอบด้วยค่าที (t-independent) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน