

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง ขนาดตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t - test)
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F - test)
df	หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	หมายถึง ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
$p^* \leq 0.05$	หมายถึง ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$p^{**} \leq 0.01$	หมายถึง ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
$p^{***} \leq 0.001$	หมายถึง ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
$p > 0.05$	หมายถึง ค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 320 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี สรุปเป็นรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน โดยแสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n = 320 คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่า 30 ปี	86	26.90
1.2 30-39 ปี	79	24.70
1.3 40-49 ปี	83	25.90
1.4 มากกว่า 49 ปี	72	22.50
2. เพศ		
2.1 ชาย	234	73.10
2.2 หญิง	86	26.90
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	100	31.25
3.2 สมรส	191	59.70
3.3 หม้าย / หย่าร้าง	29	9.05
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	35.30
4.2 ปริญญาตรี	177	55.30
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	30	9.40

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n = 320 คน)	ร้อยละ
5. อายุการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 10 ปี	110	34.40
5.2 10-19 ปี	85	26.55
5.3 20-29 ปี	96	30.00
5.4 มากกว่า 29 ปี	29	9.05
6. ระดับตำแหน่งงาน		
6.1 ระดับ 1-3	47	14.70
6.2 ระดับ 4-6	190	59.40
6.3 ระดับ 7 ขึ้นไป	83	25.90
7. ระดับเงินเดือน		
7.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	34	10.63
7.2 10,000-20,000 บาท	88	27.50
7.3 20,001-30,000 บาท	74	23.13
7.4 30,001-40,000 บาท	50	15.62
7.5 มากกว่า 40,000 บาท	74	23.12

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานไฟฟ้า ส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.90 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.10 สถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 59.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.30 อายุการทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 ระดับตำแหน่งงานระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 59.40 และระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปเป็นรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน ดังตาราง 4 นำเสนอรายข้อ ดังตาราง 5 - 12 เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ภาพรวมทุกด้าน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือน	3.67	0.89	มาก
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.72	0.77	มาก
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.71	0.77	มาก
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.76	0.85	มาก
5. การปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.95	มาก
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	3.62	0.88	มาก
7. การมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.55	0.86	มาก
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.85	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.69	0.72	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยตามระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.72) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญสูงสุดลงมา 3 อันดับคือ 1) การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ ส่วนระดับขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อสถานภาพการดำรงชีวิต	3.76	1.01	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่างานที่ได้ทำ	3.74	0.94	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านเงินเดือน	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
3. เงินเดือนที่ได้รับตรงตามวุฒิการศึกษา	3.66	1.00	มาก
4. เงินเดือนที่ได้รับนั้นยุติธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานระดับตำแหน่งงานเดียวกัน	3.63	1.11	มาก
5. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อสภาพภาพ ชื่อเสียงเกียรติยศ	3.64	1.01	มาก
6. เงินเดือนที่ได้รับช่วยให้มีความสุขจากการทำงาน	3.60	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.67	0.89	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมามี 3 อันดับคือ 1) เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อสภาพภาพการดำรงชีวิต 2) เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่างานที่ได้ทำ 3) เงินเดือนที่ได้รับตรงตามวุฒิการศึกษา ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนที่ได้รับช่วยให้มีความสุขจากการทำงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร	3.92	0.91	มาก
2. เมื่อมีการทำงานกินเวลาปกติ ได้รับค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม	3.22	1.12	ปานกลาง
3. ผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆในระดับเดียวกัน	3.70	1.05	มาก
4. ได้รับโบนัสทุกปีอย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.96	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
5. ผลประโยชน์ที่ได้รับช่วยประชาสัมพันธ์องค์กรได้เป็นอย่างดี	3.72	0.91	มาก
6. ผลประโยชน์ที่ได้รับช่วยดึงดูดคนภายนอกให้อยากเข้าทำงานในองค์กร	3.88	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ภาพรวมและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับคือ 1) ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร 2) ผลประโยชน์ที่ได้รับช่วยดึงดูดคนภายนอกให้อยากเข้าทำงานในองค์กร 3) ได้รับโบนัสทุกปีอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ เมื่อมีการทำงานเกินเวลาปกติ ได้รับค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ทำนั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ	3.85	0.84	มาก
2. งานที่ทำเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ	3.70	0.97	มาก
3. งานที่ทำส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร	3.58	0.93	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
4. งานที่ทำนั้นเหมาะสมกับค่าจ้าง และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.67	0.95	มาก
5. งานที่ทำนั้นมีความหลากหลายช่วยจูงใจให้อยากทำ	3.70	0.91	มาก
6. งานที่ทำนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.77	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	0.77	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.77) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับคือ 1) งานที่ทำนั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ 2) งานที่ทำนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่วนอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานเท่ากัน 2 ข้อคือ งานที่ทำเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และ งานที่ทำนั้นมีความหลากหลายช่วยจูงใจให้อยากทำ ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ งานที่ทำส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
1. พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน	3.65	0.95	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในการทำงาน	3.69	0.99	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
3. ภายในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อถือและให้เกียรติกันในการทำงาน	3.73	0.93	มาก
4. เมื่อเพื่อนร่วมงานพบทำนก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ	4.03	0.89	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจห่วงใยช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ	3.79	0.99	มาก
6. เมื่อได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ	3.66	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.85	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.85) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ 1) เมื่อเพื่อนร่วมงานพบทำนก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ 2) เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจห่วงใยช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ 3) ภายในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อถือและให้เกียรติกันในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับปัจจัยที่มีผล		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.71	0.99	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ		ความหมาย
	ต่อขวัญ		
	\bar{X}	S.D.	
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.68	1.08	มาก
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเสมอ	3.57	1.04	มาก
4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะบอกกล่าวให้พนักงานทราบอยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง	3.62	1.11	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอนงานและเป็นผู้แนะนำที่ดีในเรื่องงานเข้าถึงและรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทุกคน	3.59	0.99	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาที่อวดร บุติธรรมต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.46	1.13	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.61	0.95	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.95) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะบอกกล่าวให้พนักงานทราบอยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาที่อวดร บุติธรรมต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.68	1.01	มาก
2. ผู้บริหารสามารถปรับตัวสนองตอบต่อสถานการณ์ต่างๆได้อย่างฉับไว	3.64	1.02	มาก
3. ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี	3.63	0.97	มาก
4. ผู้บริหารมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโห ฉุนเฉียวง่าย	3.58	0.98	มาก
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ชอบแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเสมอ	3.63	0.97	มาก
6. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.58	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	3.62	0.88	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.88$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) ผู้บริหารสามารถปรับตัวสนองตอบต่อสถานการณ์ต่างๆได้อย่างฉับไว ส่วนอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญของพนักงานเท่ากัน 2 ข้อคือ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ชอบแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเสมอ ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายเท่ากัน 2 ข้อคือ ผู้บริหารมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโห ฉุนเฉียวง่าย และผู้บริหารสามารถช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
	1. พนักงานมีโอกาสเลื่อนเงินเดือน ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากงานที่รับผิดชอบ	3.55	
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาต่อ	3.56	1.01	มาก
3. พนักงานได้รับโอกาสในการให้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ	3.62	1.00	มาก
4. พนักงานได้รับการดูแลสนับสนุนให้มีการเลื่อน ระดับตำแหน่งเสมอ	3.57	1.02	มาก
5. พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมโปร่งใส	3.24	1.13	ปานกลาง
6. พนักงานรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นคงก้าวหน้า	3.77	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย	3.55	0.86	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยตามระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ 1) พนักงานรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นคงก้าวหน้า 2) พนักงานได้รับโอกาสในการให้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ 3) พนักงานได้รับการดูแลสนับสนุนให้มีการเลื่อนระดับตำแหน่งเสมอ ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานที่ทำงานของท่านปลอดภัย	4.12	0.88	มาก
2. สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกชอบทำงาน	4.00	0.86	
3. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.91	มาก
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ	3.65	0.92	มาก
5. เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกนั้นมีให้ใช้อย่างเพียงพอ	3.65	1.01	มาก
6. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้กับบ้านพัก มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาทำงาน	3.76	1.07	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยตามระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ 1) สถานที่ทำงานของท่านปลอดภัย 2) สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกชอบทำงาน 3) บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายเท่ากัน 2 ข้อ คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ท่านใช้ในการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกนั้นมีให้ใช้อย่างเพียงพอ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อจำแนกตาม อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ในรายด้านและภาพรวมทุกด้าน และใช้การทดสอบที (t - test) เมื่อจำแนกตามเพศ

3.1 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และมากกว่า 49 ปี โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) รายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 13 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สำหรับรายด้านหรือภาพรวมทุกด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 14 - 22

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	29.284	3	9.761	13900	0.000***
	ภายในกลุ่ม	221.904	316	0.702		
	รวม	251.187	319			
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	4.696	3	2.240	3.927	0.047*
	ภายในกลุ่ม	184.126	316	0.570		
	รวม	186.982	319			
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.720	3	2.240	3.927	0.009**
	ภายในกลุ่ม	180.262	316	0.570		
	รวม	186.982	319			
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.190	3	4.730	6.859	0.000***
	ภายในกลุ่ม	217.906	316	0.690		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	11.248	3	3.749	4.313	0.005**
	ภายในกลุ่ม	274.703	316	0.869		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	11.769	3	3.923	5.306	0.001***
	ภายในกลุ่ม	233.633	316	0.739		
	รวม	245.403	319			
7. การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.187	3	2.729	3.756	0.011*
	ภายในกลุ่ม	229.591	316	0.727		
	รวม	237.777	319			

ตาราง 13 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.612	3	1.537	2.654	0.049*
	ภายในกลุ่ม	183.031	316	0.579		
	รวม	187.644	319			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	6.133	3	2.044	4.093	0.007**
	ภายในกลุ่ม	157.813	316	0.499		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 13 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและการมีโอกาสดูแลได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อพบความแตกต่างทางสถิติจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ดังตาราง 14-22

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

อายุ	อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
\bar{X}	3.56	3.32	3.68	4.18
น้อยกว่า 30 ปี	3.56	-	-0.12	-0.61***
30 - 39 ปี	3.32	-	-0.37	-0.86***
40 - 49 ปี	3.68	-	-	-0.49**
มากกว่า 49 ปี	4.18	-	-	-

$p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ในกลุ่มอายุ 40-49 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 49 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปีกับกลุ่มอายุมากกว่า 49 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
\bar{X}	3.67	3.62	3.66	3.94
น้อยกว่า 30 ปี	3.67	-	0.04	-0.27
30 - 39 ปี	3.62	-	-0.04	-0.32
40 - 49 ปี	3.66	-	-	-0.28
มากกว่า 49 ปี	3.94	-	-	-

$p > 0.05$

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าในทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
\bar{X}	3.73	3.56	3.63	3.95
น้อยกว่า 30 ปี	3.73	-	0.18	-0.22
30 - 39 ปี	3.56	-	-0.07	-0.40*
40 - 49 ปี	3.63	-	-	-0.33

ตาราง 16 (ต่อ)

อายุ	อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
\bar{X}	3.73	3.56	3.63	3.95
มากกว่า 49 ปี	3.95			-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 16 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี กับ อายุ มากกว่า 49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
\bar{X}	4.05	3.64	3.50	3.82
น้อยกว่า 30 ปี	4.05	-	0.41*	0.55***
30 - 39 ปี	3.64	-	0.14	-0.17
40 - 49 ปี	3.50		-	-0.31
มากกว่า 49 ปี	3.82			-

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 17 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 40-49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี	
	\bar{X}	3.86	3.53	3.36	3.67
น้อยกว่า 30 ปี	3.86	-	0.32	0.50**	0.19
30 - 39 ปี	3.53		-	0.18	-0.14
40 - 49 ปี	3.36			-	-0.31
มากกว่า 49 ปี	3.67				-

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 18 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30ปี กับกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหารเมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี	
	\bar{X}	3.91	3.60	3.40	3.57
น้อยกว่า 30 ปี	3.91	-	0.31	0.52**	0.35
30 - 39 ปี	3.60		-	0.21	0.04
40 - 49 ปี	3.40			-	-0.17
มากกว่า 49 ปี	3.57				-

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 19 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30ปี กับกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี	
	\bar{X}	3.79	3.41	3.41	3.59
น้อยกว่า 30 ปี	3.79	-	0.38*	0.38*	0.20
30 - 39 ปี	3.41		-	0.00	-0.18
40 - 49 ปี	3.41			-	-0.18
มากกว่า 49 ปี	3.59				-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีกับกลุ่มอายุ 40 - 49 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุ	อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี	
	\bar{X}	3.98	3.72	3.74	3.96
น้อยกว่า 30 ปี	3.98	-	0.26	0.24	0.03
30 - 39 ปี	3.72		-	-0.02	-0.23
40 - 49 ปี	3.74			-	-0.22
มากกว่า 49 ปี	3.96				-

$p > 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าในทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทุกด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

อายุ	อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี	
	\bar{X}	3.82	3.55	3.55	3.83
น้อยกว่า 30 ปี	3.82	-	0.27	0.27	-0.01
30 - 39 ปี	3.55		-	0.00	-0.28
40 - 49 ปี	3.55			-	-0.29
มากกว่า 49 ปี	3.83				-

$p > 0.05$

จากตาราง 22 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทุกด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าในทุกกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ ชาย และหญิง โดยใช้การทดสอบที (t - test) เรียงตามรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน ดังตาราง 23 ดังต่อไปนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

ภาพรวมทุกด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 234)		(n = 86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือน	3.69	0.915	3.62	0.812	0.649	0.517

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาพรวมทุกด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 234)		(n = 85)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.71	0.808	3.74	0.655	-0.328	0.766*
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.792	3.66	0.690	0.779	0.437
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.77	0.881	3.73	0.775	0.381	0.703
5. การปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.928	3.61	1.002	-0.031	0.974***
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือ ผู้บริหาร	3.57	0.895	3.77	0.815	-1.798	0.073
7. การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	3.51	0.871	3.67	0.833	-1.553	0.121
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ งานที่ดี	3.85	0.797	3.86	0.684	-0.098	0.922
รวมเฉลี่ย	3.68	0.736	3.71	0.665	-0.304	0.761

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 23 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3.3 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ในรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 24 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สำหรับรายด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 25-26

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	14.296	2	7.148	9.585	0.000***
	ภายในกลุ่ม	236.892	317	0.747		
	รวม	251.187	319			
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	4.011	2	2.006	3.440	0.033*
	ภายในกลุ่ม	184.811	317	0.583		
	รวม	188.822	319			
3. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.244	2	1.622	2.798	0.062
	ภายในกลุ่ม	183.738	317	0.580		
	รวม	186.982	319			
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.013	2	1.007	1.387	0.251
	ภายในกลุ่ม	230.083	317	0.726		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.528	2	1.264	1.414	0.245
	ภายในกลุ่ม	283.422	317	0.894		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับ ถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.535	2	1.767	2.316	0.100
	ภายในกลุ่ม	241.868	317	0.763		
	รวม	245.403	319			
7. การมีโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.892	2	0.446	0.597	0.551
	ภายในกลุ่ม	236.885	317	0.747		
	รวม	237.777	319			
8. การมีสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.933	2	0.466	0.792	0.454
	ภายในกลุ่ม	186.711	317	0.589		
	รวม	187.644	319			

ตาราง 24 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.459	2	0.230	0.445	0.641
	ภายในกลุ่ม	163.487	317	0.516		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 24 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านอื่น ๆ และภาพรวมทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

สถานภาพ สมรส	สถานภาพสมรส			
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	\bar{X}	3.39	3.76	4.07
โสด	3.39	-	-0.37**	-0.69***
สมรส	3.76		-	-0.32
หม้าย/หย่าร้าง	4.07			-

$p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 25 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในกลุ่มโสด กับ กลุ่มสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในกลุ่มโสด กับ กลุ่มหม้าย/หย่าร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	\bar{X}	3.55	3.80	3.76
โสด	3.55	-	-0.25*	-0.21
สมรส	3.80		-	0.03
หม้าย/หย่าร้าง	3.76			-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 26 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในกลุ่มโสด กับกลุ่มสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ในรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 27 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สำหรับรายด้านหรือภาพรวมทุกด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 28 - 32

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	23.001	2	11.50	15.977	0.000***
	ภายในกลุ่ม	228.186	317	0.720		
	รวม	251.187	319			

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	5.117	2	2.559	4.415	0.013*
	ภายในกลุ่ม	183.705	317	0.580		
	รวม	188.822	319			
3. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.543	2	5.271	9.471	0.000***
	ภายในกลุ่ม	176.439	317	0.557		
	รวม	186.982	319			
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.870	2	0.935	1.287	0.277
	ภายในกลุ่ม	230.227	317	0.726		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.752	2	3.376	3.833	0.023*
	ภายในกลุ่ม	279.198	317	0.881		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับ ถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.460	2	1.730	2.266	0.105
	ภายในกลุ่ม	241.943	317	0.763		
	รวม	245.403	319			
7. การมีโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.718	2	1.359	1.833	0.162
	ภายในกลุ่ม	235.059	317	0.742		
	รวม	237.777	319			
8. การมีสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.874	2	0.937	1.599	0.204
	ภายในกลุ่ม	185.770	317	0.586		
	รวม	187.644	319			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5.100	2	2.550	5.089	0.007**
	ภายในกลุ่ม	158.846	317	0.501		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 27 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายด้านเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในภาพรวมทุกด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	4.01	3.53	3.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01	-	0.49***	0.79***
ปริญญาตรี	3.53		-	0.31
สูงกว่าปริญญาตรี	3.22			-

$p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 28 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	3.88	3.64	3.55
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	0.25*	0.33
ปริญญาตรี	3.64		-	0.09
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55			-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 29 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	3.95	3.60	3.47
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	-	0.35***	0.48**
ปริญญาตรี	3.60		-	0.13
สูงกว่าปริญญาตรี	3.47			-

$p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 30 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.77	3.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	-	0.50*
ปริญญาตรี	3.56	-	0.29
สูงกว่าปริญญาตรี	3.27	-	-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 31 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านภาพรวมทุกด้าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.86	3.55
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.86	-	0.26*
ปริญญาตรี	3.60	-	0.05
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	-	-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 32 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านภาพรวมทุกด้าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 10 ปี กลุ่มอายุ 10 - 19 ปี กลุ่มอายุ 20 - 29 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 29 ปี โดยทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ในรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 33 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สำหรับรายด้านหรือภาพรวมทุกด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 34 - 36

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	17.867	3	5.956	8.066	0.000***
	ภายในกลุ่ม	233.32	316	0.738		
	รวม	251.187	319			
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	5.582	3	1.861	3.209	0.023*
	ภายในกลุ่ม	183.24	316	0.580		
	รวม	188.822	319			
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.561	3	0.854	1.463	0.225
	ภายในกลุ่ม	184.421	316	0.584		
	รวม	186.982	319			
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.053	3	1.351	1.872	0.134
	ภายในกลุ่ม	228.043	316	0.722		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.683	3	1.894	2.136	0.096
	ภายในกลุ่ม	280.268	316	0.887		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.342	3	2.781	3.706	0.012*
	ภายในกลุ่ม	237.061	316	0.750		
	รวม	245.403	319			

ตาราง 33 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. การมีโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.373	3	0.458	0.612	0.608
	ภายในกลุ่ม	236.405	316	0.748		
	รวม	237.777	319			
8. การมีสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.264	3	0.088	0.148	0.931
	ภายในกลุ่ม	187.380	316	0.593		
	รวม	187.644	319			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.355	3	0.118	0.228	0.877
	ภายในกลุ่ม	163.591	316	0.518		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 33 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ในรายด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนในรายด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

อายุการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 19 ปี	20 - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี
\bar{X}	3.37	3.71	3.90	3.96
น้อยกว่า 10 ปี	3.37	-	-0.54***	-0.59*
10 - 19 ปี	3.71	-	-0.20	-0.25
20 - 29 ปี	3.90		-	-0.06
มากกว่า 29 ปี	3.96			-

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 34 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับ กลุ่ม 20 - 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพบว่าในกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

อายุการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 19 ปี	20 - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี
\bar{X}	3.53	3.82	3.81	3.82
น้อยกว่า 10 ปี	3.53	-	-0.27	-0.29
10 - 19 ปี	3.82	-	0.01	0.00
20 - 29 ปี	3.81		-	-0.02
มากกว่า 29 ปี	3.82			-

$p > 0.05$

จากตาราง 35 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ในทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

อายุการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 19 ปี	20 - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี
\bar{X}	3.75	3.70	3.53	3.20
น้อยกว่า 10 ปี	3.75	0.05	0.22	0.55*
10 - 19 ปี	3.70	-	0.17	0.50
20 - 29 ปี	3.53		-	0.33

ตาราง 36 (ต่อ)

อายุการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 19 ปี	20 - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี
\bar{X}	3.75	3.70	3.53	3.20
มากกว่า 29 ปี	3.20			-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 36 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ในรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 37 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สำหรับรายด้านหรือภาพรวมทุกด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 38 - 39

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	12.645	2	6.322	8.402	0.000***
	ภายในกลุ่ม	238.543	317	0.753		
	รวม	251.187	319			
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	0.868	2	0.434	0.732	0.482
	ภายในกลุ่ม	187.954	317	0.593		
	รวม	188.822	319			
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.982	2	0.991	1.698	0.185
	ภายในกลุ่ม	185.00	317	0.584		
	รวม	186.982	319			

ตาราง 37 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.284	2	2.642	3.693	0.026*
	ภายในกลุ่ม	226.812	317	0.715		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.674	2	1.337	1.496	0.226
	ภายในกลุ่ม	283.277	317	0.894		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับ ถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.110	2	1.055	1.375	0.254
	ภายในกลุ่ม	243.292	317	0.767		
	รวม	245.403	319			
7. การมีโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.489	2	0.245	0.327	0.721
	ภายในกลุ่ม	237.288	317	0.749		
	รวม	237.777	319			
8. การมีสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.651	2	0.326	0.552	0.576
	ภายในกลุ่ม	186.992	317	0.590		
	รวม	187.644	319			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.455	2	0.227	0.441	0.644
	ภายในกลุ่ม	163.491	317	0.516		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 37 แสดงระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
\bar{X}	3.43	3.59	3.99
ระดับ 1-3	-	-0.16	-0.56**
ระดับ 4-6	3.59	-	-0.40**
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.99		-

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 38 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ในกลุ่มระดับ 1-3 กับ กลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป และกลุ่มระดับ 4-6 กับ กลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
\bar{X}	4.06	3.72	3.66
ระดับ 1-3	-	0.34	0.40*
ระดับ 4-6	3.72	-	0.06
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.66		-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 39 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ในกลุ่มระดับ 1-3 กับ กลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน เป็น 5 กลุ่ม คือ เงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท เงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท เงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท เงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท และเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ในรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน เสนอในตาราง 40 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สำหรับรายด้านหรือภาพรวมทุกด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 41 - 43

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	29.432	4	7.358	10.452	0.000***
	ภายในกลุ่ม	221.755	315	0.704		
	รวม	251.187	319			
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3.664	4	0.916	1.558	0.185
	ภายในกลุ่ม	185.158	315	0.588		
	รวม	188.822	319			
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.486	4	1.622	2.830	0.025*
	ภายในกลุ่ม	180.495	315	0.573		
	รวม	186.982	319			
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.667	4	1.417	1.971	0.099
	ภายในกลุ่ม	226.429	315	0.719		
	รวม	232.096	319			
5. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.325	4	1.331	1.494	0.204
	ภายในกลุ่ม	280.626	315	0.891		
	รวม	285.951	319			
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.625	4	2.156	2.869	0.023*
	ภายในกลุ่ม	236.777	315	0.752		
	รวม	245.403	319			

ตาราง 40 (ต่อ)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ของพนักงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. การมีโอกาสดูรับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.486	4	1.121	1.514	0.198
	ภายในกลุ่ม	233.292	315	0.741		
	รวม	237.777	319			
8. การมีสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.196	4	0.799	1.364	0.246
	ภายในกลุ่ม	184.448	315	0.586		
	รวม	187.644	319			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.060	4	0.765	1.498	0.203
	ภายในกลุ่ม	160.886	315	0.511		
	รวม	163.946	319			

$p^* \leq 0.05$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 40 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในรายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

ระดับเงินเดือน	ระดับเงินเดือน					
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	
	\bar{X}	3.14	3.49	3.59	3.79	4.13
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.14	-	-0.36	-0.45	-0.65*	-1.00***
10,000 - 20,000 บาท	3.49		-	-0.10	-0.29	-0.64***
20,001 - 30,000 บาท	3.59			-	-0.20	-0.54**
30,001 - 40,000 บาท	3.79				-	-0.35

ตาราง 41 (ต่อ)

ระดับเงินเดือน	ระดับเงินเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}	3.14	3.49	3.59	3.79	4.13
มากกว่า 40,000 บาท	4.13				-

$p^* \leq 0.05$ $p^{**} \leq 0.01$ $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 41 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านเงินเดือน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท กับ กลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบอีกว่ากลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท กับกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

ระดับเงินเดือน	ระดับเงินเดือน				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}	3.52	3.63	3.69	3.65	3.96
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.52	-	-0.11	-0.13	-0.44
10,000 - 20,000 บาท	3.63		-0.06	-0.02	-0.32
20,001 - 30,000 บาท	3.69			0.04	-0.27
30,001 - 40,000 บาท	3.65				-0.31
มากกว่า 40,000 บาท	3.96				-

$p > 0.05$

จากตาราง 42 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าในทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ระดับเงินเดือน				
		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.98	-	0.31	0.46	0.61*	0.30
10,000 - 20,000 บาท	3.67		-	0.15	0.30	0.00
20,001 - 30,000 บาท	3.52			-	0.15	-0.15
30,001 - 40,000 บาท	3.37				-	-0.30
มากกว่า 40,000 บาท	3.68					-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 43 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่ากลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับกลุ่มเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05