

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (sample mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
$p^* \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p^{**} \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$p^{***} \leq .001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน แสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n= 204)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	40.2
หญิง	122	59.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	48	23.5
31-40 ปี	69	33.8
41-50 ปี	64	31.4
มากกว่า 50 ปี	23	11.3
3. สถานภาพสมรส		
โสด	78	38.2
สมรส	118	57.9
หม้าย/หย่าร้าง	8	3.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.5
ปริญญาตรี	151	74.0
ปริญญาโท	46	22.5
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	27.9
5-10 ปี	27	13.2
11-15 ปี	33	16.3
16-20 ปี	51	25.0
มากกว่า 20 ปี	36	17.6

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n= 204)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	11	5.4
10,001-20,000 บาท	55	27.0
20,001-30,000 บาท	51	25.0
30,001-40,000 บาท	58	28.4
มากกว่า 40,000 บาท	29	14.2
7. ตำแหน่งงาน		
ระดับ 2-3	4	2.0
ระดับ 4-7	200	98.0

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.6 กลุ่มตัวอย่างด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 รายได้ต่อเดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.0 ด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ตำแหน่งงานระดับ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมา คือระดับ 2-3 คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีองค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน

7. การบังคับบัญชา
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
11. ความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงตามตาราง 3 – 14 ดังนี้

ตาราง 3 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดให้จนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	4.09	0.67	มาก
2. เป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.92	0.81	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายและภายในเวลาที่กำหนดเสมอ	4.12	0.76	มาก
4. มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ	4.20	0.85	มาก
5. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	0.77	มาก
รวม	4.11	0.70	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.85$) และท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายและภายในเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.76$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = 0.81$)

ตาราง 4 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ($n=204$)		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.79	0.61	มาก
2. ได้รับการยอมรับและเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.58	มาก
3. รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีเกียรติ และศักดิ์ศรีได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก	4.31	0.51	มาก
รวม	3.98	0.44	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีเกียรติ และศักดิ์ศรีได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.51$) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$, $S.D. = 0.58$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.79$, $S.D. = 0.61$)

ตาราง 5 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ($n=204$)		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ลักษณะงานของท่านที่ทำอยู่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.21	0.79	มาก
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.20	0.77	มาก
3. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ	4.31	0.74	มาก
รวม	4.24	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.74$) รองลงมาคือ ลักษณะงานของท่านที่ทำอยู่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำหายความสามารถ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.79$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.77$)

ตาราง 6 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.40	0.85	ปานกลาง
2. เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	3.76	0.76	มาก
3. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.71	มาก
รวม	3.76	0.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.71$) รองลงมาคือ เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.76$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.85$)

ตาราง 7 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่าน	3.62	0.76	มาก
2. ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.73	0.80	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับการทำงาน	3.89	0.79	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.10	0.82	มาก
รวม	3.83	0.70	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = 0.82$) รองลงมาคือ ธนาคารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.79$) และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$, $S.D. = 0.80$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$, $S.D. = 0.76$)

ตาราง 8 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน	3.60	0.70	มาก
2. คิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดการอย่างมีระบบ ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว	3.25	0.71	ปานกลาง
3. คิดว่านโยบายกับการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.29	0.64	ปานกลาง
รวม	3.38	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับระดับมาก 1 รายการ และปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.70$) รองลงมาคือ คิดว่านโยบายกับการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.64$) และคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดการอย่างมีระบบ ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว ($\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.71$)

ตาราง 9 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.68	0.78	มาก
2. มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา	3.67	1.00	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.92	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	3.57	0.92	มาก
รวม	3.59	0.87	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.87$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.78$) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 1.00$) และผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.92$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.92$)

ตาราง 10 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างเพียงพอ	3.35	0.72	ปานกลาง
2. พื้นที่ของอาคารสำนักงานเหมาะสมต่อปริมาณพนักงาน และลูกค้าที่มาใช้บริการ	3.15	0.67	ปานกลาง
3. เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.94	0.81	ปานกลาง
4. รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	2.73	0.78	ปานกลาง
รวม	3.04	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ และระดับน้อย 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.35$, $S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ พื้นที่ของอาคารสำนักงานเหมาะสมต่อปริมาณพนักงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ ($\bar{X} = 3.15$, $S.D. = 0.67$) และเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$, $S.D. = 0.81$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 2.73$, $S.D. = 0.78$)

ตาราง 11 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69	0.72	มาก
2. คุณและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.59	0.73	มาก
3. ภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม	3.32	0.85	ปานกลาง
รวม	3.53	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ คุณและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.73$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.85$)

ตาราง 12 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.33	0.72	ปานกลาง
2. เกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.33	0.76	ปานกลาง
3. การจัดสรรสวัสดิการของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.31	0.71	ปานกลาง
รวม	3.32	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ เกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.76$) และการจัดสรรสวัสดิการของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.71$)

ตาราง 13 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (n= 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. รู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.95	0.78	มาก
2. รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร	4.23	0.59	มาก
3. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.23	0.56	มาก
รวม	4.13	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.56$) รองลงมาคือ รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.59$) และรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.95$, $S.D. = 0.78$)

ตาราง 14 สรุประดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน (n = 204)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.11	0.70	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.98	0.44	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.72	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.76	0.55	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.83	0.70	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.38	0.62	ปานกลาง
7. การบังคับบัญชา	3.59	0.87	มาก
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.04	0.62	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.53	0.60	มาก
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่	3.32	0.71	ปานกลาง
11. ความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.55	มาก
ภาพรวม	3.72	0.45	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 8 รายการ และปานกลาง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.72$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.55$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.70$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.44$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.70$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.55$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.87$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.60$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.62$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.71$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.62$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 11 ด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ แสดงตามตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				<i>t</i>	<i>P</i>
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	\bar{X}	<i>S.D.</i>		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.73	4.26	0.64	-3.50	.050*
2. การยอมรับนับถือ	3.97	0.59	3.99	0.30	-0.20	.004**
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.97	4.34	0.47	-2.35	.000***
4. ความรับผิดชอบ	3.91	0.51	3.66	0.55	3.13	.373
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.89	0.92	3.79	0.49	0.96	.000***
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.50	0.81	3.30	0.42	2.06	.000***
7. การบังคับบัญชา	3.44	1.17	3.70	0.58	-1.82	.000***
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.68	2.95	0.56	2.41	.393
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.52	0.78	3.53	0.45	-0.10	.001***

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				t	P
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.42	0.89	3.25	0.55	1.51	.001***
11. ความมั่นคงในการทำงาน	4.17	0.57	4.10	0.54	0.77	.086
ภาพรวม	3.72	0.61	3.72	0.31	0.12	.201

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ แสดงตามตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.78	3	2.59	5.59	.001***
	ภายในกลุ่ม	92.73	200	0.46		
	รวม	100.52	203			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.88	3	0.63	3.33	.020*
	ภายในกลุ่ม	37.75	200	0.18		
	รวม	39.64	203			

ตาราง 16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	14.73	3	4.91	10.61	.000***
	ภายในกลุ่ม	92.50	200	0.46		
	รวม	107.23	203			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.21	3	1.40	4.89	.003**
	ภายในกลุ่ม	57.42	200	0.28		
	รวม	61.64	203			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.29	3	3.76	8.44	.000***
	ภายในกลุ่ม	89.18	200	0.44		
	รวม	100.47	203			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.38	3	2.12	5.89	.001***
	ภายในกลุ่ม	72.23	200	0.36		
	รวม	78.62	203			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	17.19	3	5.73	8.18	.000***
	ภายในกลุ่ม	139.97	200	0.70		
	รวม	157.16	203			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.14	3	2.04	5.60	.001***
	ภายในกลุ่ม	73.08	200	0.36		
	รวม	79.22	203			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.29	0.80	.492
	ภายในกลุ่ม	73.64	200	0.36		
	รวม	74.53	203			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	15.66	3	5.22	11.87	.000***
	ภายในกลุ่ม	87.88	200	0.43		
	รวม	103.54	203			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.80	3	1.93	6.76	.000***
	ภายในกลุ่ม	57.20	200	0.28		
	รวม	63.00	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.52	3	0.84	4.24	.006**
	ภายในกลุ่ม	39.64	200	0.19		
	รวม	42.16	203			

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 17 – 26

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.82	4.34	4.07	4.15
ต่ำกว่า 30 ปี	3.82	-	-	-	-
30 – 40 ปี	4.34	.518***	-	-	-
41 – 50 ปี	4.07	.248	.269	-	-
มากกว่า 50 ปี	4.15	.327	.191	.078	-

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านการยอมรับนับถือ

อายุ	ค่าเฉลี่ยรายคู่				
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{X}	4.03	4.04	3.84	4.10
ต่ำกว่า 30 ปี	4.03	-	-	-	-
30 – 40 ปี	4.04	0.013	-	-	-
41 – 50 ปี	3.84	0.185*	0.199**	-	-
มากกว่า 50 ปี	4.10	0.006	0.053	0.252	-

$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01$

จากตาราง 18 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีอายุ 30 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อายุ	ค่าเฉลี่ยรายคู่				
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{X}	4.45	4.46	3.86	4.14
ต่ำกว่า 30 ปี	4.45	-	-	-	-
30 – 40 ปี	4.46	0.017	-	-	-
41 – 50 ปี	3.86	0.581***	0.598***	-	-
มากกว่า 50 ปี	4.14	0.306	0.323	0.275	-

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

จากตาราง 19 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความรับผิดชอบ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.98	3.74	3.59	3.82
ต่ำกว่า 30 ปี	3.98	-	-	-	-
30 – 40 ปี	3.74	0.237	-	-	-
41 – 50 ปี	3.59	0.387**	0.149	-	-
มากกว่า 50 ปี	3.82	0.160	0.077	0.227	-

$p^{**} \leq .01$

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.18	3.77	3.57	4.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.18	-	-	-	-
30 – 40 ปี	3.77	0.408*	-	-	-
41 – 50 ปี	3.57	0.617***	0.208	-	-
มากกว่า 50 ปี	4.00	0.187	0.221	0.429	-

$p^* \leq .05, p^{***} \leq .001$

จากตาราง 21 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านนโยบายและการบริหาร

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี				30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.57	3.45	3.13	3.46		
ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	-	-	-	-	-	-
30 – 40 ปี	3.45	0.122	-	-	-	-	-
41 – 50 ปี	3.13	0.446**	0.323*	-	-	-	-
มากกว่า 50 ปี	3.46	0.112	0.009	0.333	-	-	-

$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01$

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้มีอายุ 30 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านการบังคับบัญชา

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี				30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.12	3.79	3.59	4.00		
ต่ำกว่า 30 ปี	3.12	-	-	-	-	-	-
30 – 40 ปี	3.79	0.672***	-	-	-	-	-
41 – 50 ปี	3.59	0.468*	0.203	-	-	-	-
มากกว่า 50 ปี	4.00	0.875***	0.202	0.406	-	-	-

$p^* \leq .05, p^{***} \leq .001$

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุ 30 – 40 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ยรายคู่			
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
\bar{X}	3.14	3.13	2.78	3.25
ต่ำกว่า 30 ปี	3.14	-	-	-
30 – 40 ปี	3.13	0.015	-	-
41 – 50 ปี	2.78	0.356*	0.341*	-
มากกว่า 50 ปี	3.25	0.104	0.119	0.460*

$p^* \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 30 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	ค่าเฉลี่ยรายคู่			
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
\bar{X}	3.81	3.12	3.26	3.10
ต่ำกว่า 30 ปี	3.81	-	-	-
30 – 40 ปี	3.12	0.691***	-	-
41 – 50 ปี	3.26	0.546***	0.144	-
มากกว่า 50 ปี	3.10	0.711***	0.019	0.164

$p^* \leq .057$

จากตาราง 25 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.34	4.22	3.93	3.97
ต่ำกว่า 30 ปี	4.34	-	-	-	-
30 – 40 ปี	4.22	0.125	-	-	-
41 – 50 ปี	3.93	0.409***	0.284**	-	-
มากกว่า 50 ปี	3.97	0.376**	0.251	0.033	-

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 26 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และผู้ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส แสดงตามตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.05	2	1.02	2.09	.125
	ภายในกลุ่ม	98.46	201	0.49		
	รวม	100.52	203			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	1.93	.147
	ภายในกลุ่ม	38.89	201	0.19		
	รวม	39.64	203			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.87	2	4.43	9.06	.000***
	ภายในกลุ่ม	98.35	201	0.48		
	รวม	107.23	203			

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.69	2	1.84	6.40	.002**
	ภายในกลุ่ม	57.94	201	0.28		
	รวม	61.64	203			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.85	2	5.42	12.16	.000***
	ภายในกลุ่ม	89.62	201	0.44		
	รวม	100.47	203			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.87	2.29	.104
	ภายในกลุ่ม	76.86	201	0.38		
	รวม	78.62	203			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9.33	2	4.66	6.34	.002**
	ภายในกลุ่ม	147.83	201	0.73		
	รวม	157.16	203			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	0.95	.387
	ภายในกลุ่ม	78.48	201	0.39		
	รวม	79.22	203			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.39	.677
	ภายในกลุ่ม	74.24	201	0.36		
	รวม	74.53	203			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	6.20	2	3.10	6.40	.002**
	ภายในกลุ่ม	97.34	201	0.48		
	รวม	103.54	203			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.24	.782
	ภายในกลุ่ม	62.85	201	0.31		
	รวม	63.00	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	1.57	.209
	ภายในกลุ่ม	41.51	201	0.20		
	รวม	42.16	203			

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 27 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับ

ปัญหา ด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์ที่เกื้อกูลมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 28 – 32

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อายุ	โสด				
	\bar{X}	4.48	สมรส	4.06	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.48	-	-	-	-
สมรส	4.06	0.420***	-	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.50	0.017	0.437	-	-

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 28 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความรับผิดชอบ

อายุ	โสด				
	\bar{X}	3.93	สมรส	3.65	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	3.93	-	-	-	-
สมรส	3.65	0.279**	-	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	3.83	0.098	0.180	-	-

$p^{**} \leq .01$

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อายุ	อายุ			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.10	-	-	-
สมรส	3.63	0.464***	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.12	0.022	0.487	-

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 30 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านการบังคับบัญชา

อายุ	อายุ			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	3.33	-	-	-
สมรส	3.74	0.412**	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.00	0.666	0.254	-

$p^{**} \leq .01$

จากตาราง 31 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	โสด			สมรส			หม้าย/หย่าร้าง		
	\bar{X}	SS	df	MS	F	p	\bar{X}	SS	df
โสด	3.54	-	-	-	-	-	3.20	-	-
สมรส	3.20	0.336**	-	-	-	-	3.00	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	3.00	0.542	-	0.206	-	-			

$p^{**} \leq .01$

จากตาราง 32 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ผู้มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3.4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงตามตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.897	2	8.44	20.30	.000***
	ภายในกลุ่ม	83.625	201	0.41		
	รวม	100.522	203			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.836	2	2.91	17.35	.000***
	ภายในกลุ่ม	33.804	201	0.16		
	รวม	39.640	203			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	9.046	2	4.52	9.25	.000***
	ภายในกลุ่ม	98.184	201	0.48		
	รวม	107.230	203			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.539	2	3.76	14.00	.000***
	ภายในกลุ่ม	54.101	201	0.26		
	รวม	61.640	203			

ตาราง 33 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.150	2	6.57	15.13	.000***
	ภายในกลุ่ม	87.329	201	0.43		
	รวม	100.479	203			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.052	2	7.02	21.87	.000***
	ภายในกลุ่ม	64.569	201	0.32		
	รวม	78.621	203			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.227	2	0.613	0.79	.455
	ภายในกลุ่ม	155.938	201	0.776		
	รวม	157.164	203			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.367	2	8.68	28.21	.000***
	ภายในกลุ่ม	61.862	201	0.30		
	รวม	79.229	203			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.456	2	1.72	4.88	.008**
	ภายในกลุ่ม	71.081	201	0.35		
	รวม	74.538	203			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	12.140	2	6.07	13.34	.000***
	ภายในกลุ่ม	91.407	201	0.45		
	รวม	103.547	203			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.960	2	2.48	8.58	.000***
	ภายในกลุ่ม	58.045	201	0.28		
	รวม	63.004	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.488	2	3.74	21.70	.000***
	ภายในกลุ่ม	34.678	201	0.17		
	รวม	42.166	203			

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 33 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 35 – 43

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.60	4.29	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	-	-	-
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.29	0.690*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.63	0.039	0.650***	-

$p^* \leq .05$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 34 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการยอมรับนับถือ

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.33	4.06	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	-	-	-
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.06	0.269	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.68	0.644***	0.375***	-

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 35 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	4.00	4.36	3.86					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-	-					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.36	0.364	-	-					
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	0.130	0.494***	-					

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 36 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความรับผิดชอบ

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	4.00	3.86	3.41					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-	-					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.86	0.136	-	-					
สูงกว่าปริญญาตรี	3.41	0.586*	0.450***	-					

$p^* \leq .001, p^{***} \leq .001$

จากตาราง 37 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน

อายุ		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.66	3.51	2.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	-	-	-
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.51	0.150	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	2.89	0.768**	0.618***	-

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 38 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.25	3.19	2.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.25	-	-	-
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.19	0.054	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	2.50	0.750**	0.695***	-

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 39 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	4.00		3.57		3.34			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-		-		-			
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.57	0.428		-		-			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.34	0.659*		0.231		-			

$$p^* \leq .01$$

จากตาราง 40 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	4.00		4.22		3.85			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-		-		-			
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.22	0.130		-		-			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.456		0.586***		-			

$$p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 41 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	4.00		4.22		3.85			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-		-		-			
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.22	0.225		-		-			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.144		0.370***		-			

$p^{***} \leq .001$

จากตาราง 42 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3.5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แสดงตามตาราง 43

ตาราง 43 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.340	4	3.58	8.27	.000***
	ภายในกลุ่ม	86.182	199	0.43		
	รวม	100.522	203			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.502	4	0.37	1.96	.102
	ภายในกลุ่ม	38.138	199	0.19		
	รวม	39.640	203			

ตาราง 43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	20.741	4	5.18	11.93	.000***
	ภายในกลุ่ม	86.490	199	0.43		
	รวม	107.230	203			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	12.054	4	3.01	12.09	.000***
	ภายในกลุ่ม	49.586	199	0.24		
	รวม	61.640	203			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.071	4	2.01	4.34	.002**
	ภายในกลุ่ม	92.408	199	0.46		
	รวม	100.479	203			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.959	4	2.74	8.05	.000***
	ภายในกลุ่ม	67.662	199	0.34		
	รวม	78.621	203			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10.256	4	2.56	3.47	.009**
	ภายในกลุ่ม	146.908	199	0.73		
	รวม	157.164	203			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.918	4	0.72	1.90	.112
	ภายในกลุ่ม	76.311	199	0.38		
	รวม	79.229	203			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.945	4	1.98	5.93	.000***
	ภายในกลุ่ม	66.593	199	0.33		
	รวม	74.538	203			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	15.187	4	3.79	8.55	.000***
	ภายในกลุ่ม	88.360	199	0.44		
	รวม	103.547	203			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.313	4	2.07	7.56	.000***
	ภายในกลุ่ม	54.691	199	0.27		
	รวม	63.004	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.636	4	1.15	6.14	.000***
	ภายในกลุ่ม	37.530	199	0.18		
	รวม	42.166	203			

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 43 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 44 – 52

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.89	4.31	4.39	4.35	3.73
น้อยกว่า 5 ปี	3.89	-	-	-	-	-
5-10 ปี	4.31	0.420	-	-	-	-
11-15 ปี	4.39	0.495*	0.075	-	-	-
16-20 ปี	4.35	0.454*	0.034	0.041	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.73	0.159	0.579*	0.655**	0.641**	-

$$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01$$

จากตาราง 44 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	4.46	4.13	4.71	4.07	3.75
น้อยกว่า 5 ปี	4.46	-	-	-	-	-
5-10 ปี	4.13	0.332	-	-	-	-
11-15 ปี	4.71	0.249	0.581*	-	-	-
16-20 ปี	4.07	0.389	0.057***	0.638***	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.75	0.717***	0.385***	0.967***	0.328	-

$p^* \leq .05$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 45 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.88	3.35	4.17	3.70	3.59
น้อยกว่า 5 ปี	3.88	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.35	0.530***	-	-	-	-
11-15 ปี	4.17	0.282	0.813***	-	-	-
16-20 ปี	3.70	0.183	0.347	0.465**	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.59	0.296	0.234	0.579***	0.113	-

$p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 46 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มี

ประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี กับ ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	4.06	3.62	4.00	3.77	3.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.06	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.62	0.436	-	-	-	-
11-15 ปี	4.00	0.065	0.370	-	-	-
16-20 ปี	3.77	0.291	0.144	0.225	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.55	0.510*	0.074	0.444	0.218	-

$$p^* \leq .05$$

จากตาราง 47 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.48	3.25	3.73	3.38	2.98
น้อยกว่า 5 ปี	3.48	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.25	0.226	-	-	-	-
11-15 ปี	3.73	0.251	0.478*	-	-	-

ตาราง 48 (ต่อ)

ประสบการณ์ ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.48	3.25	3.73	3.38	2.98
16-20 ปี	3.38	0.099	0.126	0.351	-	-
มากกว่า 20 ปี	2.98	0.503**	0.277	0.755***	0.404*	-

$$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01, p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 48 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี กับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบังคับบัญชา

ประสบการณ์ ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.25	3.80	3.75	3.75	3.61
น้อยกว่า 5 ปี	3.25	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.80	0.555**	-	-	-	-
11-15 ปี	3.75	0.507**	0.047	-	-	-
16-20 ปี	3.75	0.509**	0.045	0.002	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.61	0.368*	0.187	0.139	0.141	-

$$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01$$

จากตาราง 49 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบังคับบัญชา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน

มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับ 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.51	3.30	3.72	3.75	3.25
น้อยกว่า 5 ปี	3.51	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.30	0.205	-	-	-	-
11-15 ปี	3.72	0.212	0.418	-	-	-
16-20 ปี	3.75	0.237	0.442*	0.024	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.25	0.264	0.058	0.477*	0.501**	-

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$

จากตาราง 50 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 16 – 20 ปี กับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.63	3.03	3.30	3.45	2.89
น้อยกว่า 5 ปี	3.63	-	-	-	-	-
5-10 ปี	3.03	0.600**	-	-	-	-
11-15 ปี	3.30	0.334	0.265	-	-	-
16-20 ปี	3.45	0.186	0.413	0.147	-	-
มากกว่า 20 ปี	2.89	0.739	0.138	0.404	0.552**	-

$p^{**} \leq .01$

จากตาราง 51 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	4.40	4.20	4.10	4.03	3.82
น้อยกว่า 5 ปี	4.40	-	-	-	-	-
5-10 ปี	4.20	0.193	-	-	-	-
11-15 ปี	4.10	0.302	0.108	-	-	-
16-20 ปี	4.03	0.370*	0.177	0.068	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.82	0.579***	0.385	0.276	0.208	-

$p^* \leq .05$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 52 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3.6 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงตามตาราง 53

ตาราง 53 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.27	4	4.56	11.05	.000***
	ภายในกลุ่ม	82.24	199	0.41		
	รวม	100.52	203			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.89	4	1.72	10.48	.000***
	ภายในกลุ่ม	32.74	199	0.16		
	รวม	39.64	203			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	18.84	4	1.72	10.60	.000***
	ภายในกลุ่ม	88.38	199	0.16		
	รวม	107.23	203			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.28	4	1.82	6.66	.000***
	ภายในกลุ่ม	54.36	199	0.27		
	รวม	61.64	203			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.56	4	3.39	7.76	.000***
	ภายในกลุ่ม	86.91	199	0.43		
	รวม	100.47	203			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.29	4	5.07	17.30	.000***
	ภายในกลุ่ม	58.32	199	0.29		
	รวม	78.62	203			
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.74	4	0.93	1.21	.306
	ภายในกลุ่ม	153.42	199	0.77		
	รวม	157.16	203			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.21	4	4.55	14.85	.000***
	ภายในกลุ่ม	61.01	199	0.30		
	รวม	79.22	203			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.02	4	2.50	7.72	.000***
	ภายในกลุ่ม	64.51	199	0.32		
	รวม	74.53	203			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	14.75	4	3.68	8.26	.000***
	ภายในกลุ่ม	88.79	199	0.44		
	รวม	103.54	203			

ตาราง 53 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.54	4	1.88	6.76	.000***
	ภายในกลุ่ม	55.46	199	0.27		
	รวม	63.00	203			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.54	4	1.88	6.76	.000***
	ภายในกลุ่ม	55.46	199	0.27		
	รวม	63.00	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.07	4	2.01	11.78	.000***
	ภายในกลุ่ม	34.09	199	0.17		
	รวม	42.16	203			

$$p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 53 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 54 – 63

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสำเร็จในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.09	4.18	4.30	4.26	3.77
ต่ำกว่า10,000บาท	3.09	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	4.18	1.098***	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	4.30	1.211***	0.112	-	-	-
30,001-40,000บาท	4.26	1.171***	0.072	0.039	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.77	.681	0.416	0.529*	0.489*	-

$$p^* \leq .05, p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 54 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการยอมรับนับถือ

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.45	4.13	4.07	4.01	3.71
ต่ำกว่า10,000บาท	3.45	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	4.13	.678***	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	4.07	.617***	0.061	-	-	-
30,001-40,000บาท	4.01	.562***	0.116	0.054	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.71	.258	0.420***	0.359**	0.304*	-

$$p^* \leq .05, p^{**} \leq .01, p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 55 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้มีรายได้

ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 – 40,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}	4.00	4.52	4.49	4.06	3.68
ต่ำกว่า10,000บาท	4.00	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	4.52	0.527	-	-	-
20,001-30,000บาท	4.49	0.490	0.037	-	-
30,001-40,000บาท	4.06	0.068	0.458*	0.421*	-
มากกว่า40,000บาท	3.68	0.310	0.837***	0.800***	0.379

$p^* \leq .05$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 56 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความรับผิดชอบ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.42	3.75	4.03	3.74	3.49
ต่ำกว่า10,000บาท	3.42	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	3.75	.327	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	4.03	.614*	0.287	-	-	-
30,001-40,000บาท	3.74	.017	0.010	0.297	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.49	.070	0.257	0.544***	0.247	-

$$p^* \leq .05, p^{***} \leq .001$$

จากตาราง 57 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.15	4.06	3.98	3.80	3.44
ต่ำกว่า10,000บาท	3.15	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	4.06	0.909**	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	3.98	0.826**	0.082	-	-	-
30,001-40,000บาท	3.80	0.642	0.266	0.183	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.44	0.289	0.619**	0.537**	.353	-

$$p^{**} \leq .01$$

จากตาราง 58 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้

ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	\bar{X}	2.78	3.41	2.75	3.41	2.81
ต่ำกว่า10,000บาท	2.78	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	3.41	0.630**	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	2.75	0.963***	0.333*	-	-	-
30,001-40,000บาท	3.41	0.631**	0.001	0.332*	-	-
มากกว่า40,000บาท	2.81	0.028	0.602***	0.935***	0.603***	-

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 59 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	2.02	3.25	3.25	2.96	2.79
ต่ำกว่า10,000บาท	2.02	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	3.25	1.231***	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	3.25	1.237***	0.004	-	-	-
30,001-40,000บาท	2.96	.947***	0.284	0.280	-	-
มากกว่า40,000บาท	2.79	.770**	0.461*	0.456	0.176	-

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 60 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.54	3.48	3.56	3.78	3.06
ต่ำกว่า10,000บาท	3.54	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	3.48	0.060	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	3.56	0.023	0.083	-	-	-
30,001-40,000บาท	3.78	0.236	0.296	0.212	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.06	0.476	0.415*	0.499**	0.712***	-

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 61 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
		2.75	3.46	3.47	3.43	2.79
ต่ำกว่า10,000บาท	2.75	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	3.46	0.709*	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	3.47	0.719*	0.010	-	-	-
30,001-40,000บาท	3.43	0.679	0.029	0.040	-	-
มากกว่า40,000บาท	2.79	0.035	0.673***	0.684***	0.643**	-

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 62 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	40,000 บาท
		4.12	4.36	4.20	4.02	3.78
ต่ำกว่า10,000บาท	4.12	-	-	-	-	-
10,000-20,000บาท	4.36	0.248	-	-	-	-
20,001-30,000บาท	4.20	0.081	0.167	-	-	-
30,001-40,000บาท	4.02	0.092	0.340*	0.173	-	-
มากกว่า40,000บาท	3.78	0.339	0.588***	0.421*	0.247	-

$p^* \leq .05$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 63 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท กับ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3.7 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน แสดงตามตาราง 64

ตาราง 64 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ระดับ 2 – 3		ระดับ 4 – 7			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	\bar{X}	<i>S.D.</i>		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.60	0.00	4.13	0.70	1.49	.059
2. การยอมรับนับถือ	3.66	0.00	3.99	0.44	1.47	.132
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.00	4.24	0.73	4.72	.049*
4. ความรับผิดชอบ	3.00	0.00	3.78	0.54	20.26	.005**
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.00	0.00	3.85	0.70	17.18	.029*

ตาราง 64 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ระดับ 2 – 3		ระดับ 4 – 7			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	\bar{X}	<i>S.D.</i>		
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.00	0.00	3.39	0.62	8.80	.023*
7. การบังคับบัญชา	3.50	0.00	3.60	0.88	1.59	.034*
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.50	0.00	3.05	0.62	12.44	.026*
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.33	0.00	3.53	0.61	4.74	.013*
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.33	0.00	3.34	0.70	20.26	.010*
11. ความมั่นคงในการทำงาน	4.33	0.00	4.13	0.56	5.11	.015*
ภาพรวม	3.29	0.00	3.73	0.45	1.90	0.097

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$

จากตาราง 64 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05