

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้ (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของข้อมูล (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของข้อมูล (mean squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-test)
$p^* \leq .05$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
$p^{**} \leq .01$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
$p^{***} \leq .001$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001
$p > .05$	แทน	ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 เป็นรายด้านและภาพรวม ได้แก่ 1) ด้านความคาดหวัง 2) ด้านความเป็นเครื่องมือ 3) ด้านความมีคุณค่า 4) ด้านทักษะและความสามารถ 5) ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง 6) ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับของพนักงาน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=310)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	252	81.30
2) หญิง	58	18.70
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	50	16.10
2) 31-40 ปี	98	31.60
3) 41-50 ปี	143	46.10
3) สูงกว่า 50 ปี	19	6.10
3. สถานภาพสมรส		
1) โสด	68	21.90
2) สมรส	227	73.20
3) หย่าร้างหรือหม้าย	15	4.80

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=310)	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1) น้อยกว่า 10,000 บาท	60	19.40
2) 20,001 – 30,000 บาท	90	9.70
3) 30,001 – 40,000 บาท	98	31.60
4) 40,001 – 50,000 บาท	63	20.30
5) มากกว่า 50,000 บาท	59	19.00
5. ระดับการศึกษา		
1) ประถมศึกษา	2	0.60
2) มัธยมศึกษาตอนต้น	25	8.10
3) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	32	10.30
4) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	78	25.20
5) ปริญญาตรี	152	49.00
6) สูงกว่าปริญญาตรี	21	6.80
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 10 ปี	60	19.40
2) 10 – 20 ปี	148	47.70
3) 21 – 30 ปี	88	28.40
4) สูงกว่า 30 ปี	14	4.50
7. ระดับของพนักงาน		
1) ระดับ 1-3	49	15.80
2) ระดับ 4-5	83	26.80
3) ระดับ 6-7	178	57.40

จากตาราง 2 พบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 1 จำนวน 310 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.30 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.70 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.60 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมา

สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 21.90 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.60 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.30 ในขณะที่ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.20 ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.70 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 57.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 เป็นรายด้านและภาพรวม ได้แก่ 1) ด้านความคาดหวัง 2) ด้านความเป็นเครื่องมือ 3) ด้านความมีคุณค่า 4) ด้านทักษะและความสามารถ 5) ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง 6) ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3-9

ตาราง 3 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง

ด้านความคาดหวัง	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีความกระตือรือร้นในการทำงานสม่ำเสมอ ย่อมได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.35	0.68	มาก
2. การมีความรู้ความสามารถมากจะได้ค่าตอบแทนมาก	4.02	0.73	มาก
3. การทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานย่อมได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	4.13	0.74	มาก
4. การมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ก็ย่อมได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.69	มาก
5. ถ้าองค์กรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานประสบความสำเร็จในชีวิต	4.30	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.42	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นในการทำงานสม่ำเสมอจะได้ค่าตอบแทนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) ถ้าองค์กรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานประสบความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.80) การมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานย่อมได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69)ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีความรู้ความสามารถมากจะได้ค่าตอบแทนมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.73)

ตาราง 4 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ

ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.09	0.65	มาก
2. การทำงานล่วงเวลาพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิอย่างยุติธรรม	4.05	0.79	มาก
3. การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง	4.23	0.82	มาก
4. พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม	4.08	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.82) มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) และพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การทำงานล่วงเวลาพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.79)

ตาราง 5 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า

ด้านความมีคุณค่า	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ	4.04	0.86	มาก
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.12	0.81	มาก
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.94	0.82	มาก
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.91	0.86	มาก
5. เมื่อได้รับอันตราย เจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงาน	4.14	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อได้รับอันตราย เจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.89) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.81) และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.86)ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.86)

ตาราง 6 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ

ด้านทักษะและความสามารถ	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	3.91	1.01	มาก
2. การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	4.08	0.54	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเสมอภาคกัน	4.04	0.86	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเพิ่มพูนความรู้	4.13	0.90	มาก
5. การได้รับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.54	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก การได้รับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.90) และการปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.01)

ตาราง 7 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง

ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.76	มาก
2. มีความเข้าใจหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ	4.20	0.57	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
3. มีการรับรู้เข้าใจเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	4.08	0.63	มาก
4. มีการรับรู้เข้าใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ	4.22	0.78	มาก
5. มีการรับรู้เข้าใจในสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร	4.27	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.46	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเองโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก มีการรับรู้เข้าใจในสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) มีการรับรู้เข้าใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) และมีความเข้าใจหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรับรู้เข้าใจเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63)

ตาราง 8 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน

ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความสามารถ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.30	0.79	มาก
2. การได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	4.20	0.70	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
3. การได้รับมอบหมายร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานในระดับนโยบาย	4.18	0.77	มาก
4. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	4.04	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.79) การได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) และการได้รับมอบหมายร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานในระดับนโยบาย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.88)

ตาราง 9 ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในรายด้านและภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

รายด้านและภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระดับปัจจัยจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความคาดหวัง	4.20	0.42	มาก
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	4.11	0.54	มาก
3. ด้านความมีคุณค่า	4.02	0.64	มาก
4. ด้านทักษะและความสามารถ	4.07	0.54	มาก
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	4.17	0.46	มาก
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	4.17	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.41	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในรายด้านและภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.46) และด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับของพนักงาน

3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 เมื่อจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (n=252)		เพศหญิง (n=58)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคาดหวัง	4.20	0.39	4.19	0.53	0.147	.000***
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	4.13	0.56	4.00	0.44	1.975	.026*
3. ด้านความมีคุณค่า	4.14	0.54	3.54	0.81	5.343	.000***
4. ด้านทักษะและความสามารถ	4.19	0.42	3.57	0.73	6.160	.000***
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	4.25	0.42	3.86	0.49	6.152	.069
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	4.28	0.52	3.74	0.75	6.153	.000***
รวมเฉลี่ย	4.21	0.35	3.78	0.47	6.326	.000***

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

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความคาดหวัง ด้าน

ความมีคุณค่า ด้านทักษะและความสามารถ ด้านการได้รับโอกาสในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความเป็นเครื่องมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามอายุ 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41–50 ปี และสูงกว่า 50 ปี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามอายุ

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	5.024	3	1.675	10.077	.000***
	ภายในกลุ่ม	50.855	306	0.166		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.363	3	1.121	3.868	.010**
	ภายในกลุ่ม	89.666	306	0.209		
	รวม	92.028	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	12.410	3	4.137	10.800	.000***
	ภายในกลุ่ม	117.209	306	0.383		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.570	3	2.523	9.027	.000***
	ภายในกลุ่ม	85.540	306	0.280		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	8.319	3	2.773	14.807	.000***
	ภายในกลุ่ม	57.309	306	0.187		
	รวม	65.628	309			

ตาราง 11 (ต่อ)

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.235	3	2.078	5.832	.000***
	ภายในกลุ่ม	109.051	306	0.356		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5.321	3	1.774	11.166	.000***
	ภายในกลุ่ม	48.607	306	0.159		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความคาดหวัง ด้านความมีคุณค่า ด้านทักษะและความสามารถ ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง และด้านการได้รับโอกาสในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับในด้านความเป็นเครื่องมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12-18

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		4.18	4.08	4.32	3.93
ต่ำกว่า 30 ปี	4.18		0.09	-0.14	0.24
30 – 40 ปี	4.08			-0.24 ***	0.14

ตาราง 12 (ต่อ)

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		4.18	4.08	4.32	3.93
41 – 50 ปี	4.32				0.39 **
สูงกว่า 50 ปี	3.93				

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

จากตาราง 12 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 30 – 40 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และอายุ 41 – 50 ปี กับสูงกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.93	4.07	4.21	4.00
ต่ำกว่า 30 ปี	3.93		-0.13	-0.27 *	-0.06
30 – 40 ปี	4.07			-0.13	0.07
41 – 50 ปี	4.21				0.21
สูงกว่า 50 ปี	4.00				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 13 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.60	4.01	4.15	4.28
ต่ำกว่า 30 ปี	3.60		-0.41 **	-0.54 ***	-0.68 ***
30 – 40 ปี	4.01			-0.13	-0.26
41 – 50 ปี	4.15				-0.13
สูงกว่า 50 ปี	4.28				

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

จากตาราง 14 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 30-40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่อายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.73	4.10	4.15	4.29
ต่ำกว่า 30 ปี	3.73		-0.36 ***	-0.41 ***	-0.55 **
30 – 40 ปี	4.10			-0.04	-0.19
41 – 50 ปี	4.15				-0.14
สูงกว่า 50 ปี	4.29				

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

จากตาราง 15 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านทักษะและความสามารถ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 41- 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.84	4.26	4.19	4.50
ต่ำกว่า 30 ปี	3.84		-0.42 ***	-0.34 ***	-0.65 ***
30 – 40 ปี	4.26			0.07	-0.23
41 – 50 ปี	4.19				-0.31 *
สูงกว่า 50 ปี	4.50				

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

จากตาราง 16 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี กับช่วงอายุ 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.88	4.16	4.27	4.30
ต่ำกว่า 30 ปี	3.88		-0.28	-0.39 ***	-0.42
30 – 40 ปี	4.16			-0.11	-0.13
41 – 50 ปี	4.27				-0.02
สูงกว่า 50 ปี	4.30				

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

จากตาราง 17 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่1 ด้านการได้รับโอกาสในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
		3.85	4.12	4.21	4.25
ต่ำกว่า 30 ปี	3.85		-0.27 *	-0.35 ***	-0.40 *
30 – 40 ปี	4.12			-0.09	-0.13
41 – 50 ปี	4.21				-0.03
สูงกว่า 50 ปี	4.25				

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

จากตาราง 18 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่1 ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำ

กว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหย่า/หม้าย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	0.758	2	0.379	2.112	.123
	ภายในกลุ่ม	55.120	307	0.180		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.467	2	0.734	2.487	.085
	ภายในกลุ่ม	90.561	307	0.295		
	รวม	92.028	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	7.049	2	3.524	8.827	.000***
	ภายในกลุ่ม	122.570	307	0.399		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.421	2	0.711	2.379	.094
	ภายในกลุ่ม	91.690	307	0.299		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.678	2	1.339	6.529	.002**
	ภายในกลุ่ม	62.950	307	0.205		
	รวม	65.628	309			

ตาราง 19 (ต่อ)

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.862	2	0.431	1.157	.316
	ภายในกลุ่ม	114.424	307	0.373		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.137	2	0.568	3.305	.038*
	ภายในกลุ่ม	52.791	307	0.172		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 19 ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีคุณค่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการรับรู้บทบาทของตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 20-22

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.80	4.11	3.68
โสด	3.80		-0.31 **	0.12
สมรส	4.11			0.43 *
หย่า/หม้าย	3.68			

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

จากตาราง 20 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านความมีคุณค่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพโสดกับสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานภาพสมรสกับหย่า/หม้าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	4.01		-0.20 **	-0.33 *
สมรส	4.21			-0.12
หย่า/หม้าย	4.34			

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

จากตาราง 21 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพโสดกับสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 และสถานภาพโสดกับหย่า/หม้าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	4.02		-0.14 *	-0.03
สมรส	4.16			0.10
หย่า/หม้าย	4.06			

$p^* \leq .05$

จากตาราง 22 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพโสดกับสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.4 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5 กลุ่ม คือน้อยกว่า 20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.539	4	0.385	2.159	.074
	ภายในกลุ่ม	54.340	305	0.178		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	11.192	4	2.798	10.557	.000***
	ภายในกลุ่ม	80.836	305	0.265		
	รวม	92.028	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	22.508	4	5.627	16.023	.000***
	ภายในกลุ่ม	107.111	305	0.351		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	20.556	4	5.139	21.602	.000***
	ภายในกลุ่ม	72.555	305	0.238		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	11.639	4	2.910	16.438	.000***
	ภายในกลุ่ม	53.989	305	0.177		
	รวม	65.628	309			

ตาราง 23 (ต่อ)

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	28.172	4	7.043	24.659	.000***
	ภายในกลุ่ม	87.114	305	0.286		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	12.503	4	3.126	23.015	.000***
	ภายในกลุ่ม	41.425	305	0.136		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความเป็นเครื่องมือ ด้านความมีคุณค่า ด้านทักษะและความสามารถ ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง และด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน มีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 24 - 29

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000	
น้อยกว่า 20,000	3.96		0.33	-0.25	-0.20	-0.30 *
20,000 - 30,000	3.62			-0.58 ***	-0.54 ***	-0.64 ***

ตาราง 24 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.96	3.62	4.21	4.17	4.27
30,001 – 40,000	4.21				0.04	-0.05
40,001 – 50,000	4.17					-0.10
มากกว่า 50,000	4.27					

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

จากตาราง 24 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนก ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ช่วงต่าง ๆ พบว่าระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท กับรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท, และรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.60	3.64	4.12	4.27	4.24
น้อยกว่า 20,000	3.60		-0.04	-0.51 ***	-0.66 ***	-0.63 ***
20,000 - 30,000	3.64			-0.47 **	-0.62 ***	-0.59 ***
30,001 – 40,000	4.12				-0.15	-0.11

ตาราง 25 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000
		3.60	3.64	4.12	4.27
40,001 – 50,000	4.27				0.03
มากกว่า 50,000	4.24				

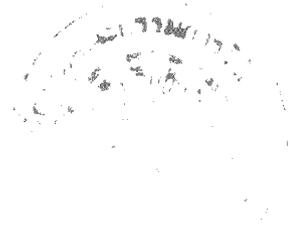
$p^{**} \leq .01$ $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 25 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ช่วงต่าง ๆ พบว่าระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท, กลุ่ม 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และต่างกับกลุ่ม 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000
		3.80	3.48	4.25	4.22
น้อยกว่า 20,000	3.80		0.32	-0.44 ***	-0.42 ***
20,000 - 30,000	3.48			-0.77 **	-0.74 ***



ตาราง 26 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.80	3.48	4.25	4.22	4.20
30,001 – 40,000	4.25				0.02	0.04
40,001 – 50,000	4.22					0.02
มากกว่า 50,000	4.20					

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

จากตาราง 26 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ต่างกับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท, กลุ่ม 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และต่างกับกลุ่ม 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.90	3.88	4.37	4.28	4.16
น้อยกว่า 20,000	3.90		0.02	-0.46 ***	-0.37 ***	-0.26 **
20,000 - 30,000	3.88			-0.49 ***	-0.40 ***	-0.28

ตาราง 27 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000
		3.90	3.88	4.37	4.28
30,001 – 40,000	4.37			0.08	0.20
40,001 – 50,000	4.28				0.11
มากกว่า 50,000	4.16				

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

จากตาราง 27 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 20,000 บาท ต่างกับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท, กลุ่ม 40,001–50,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และต่างกับกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มรายได้ 20,000–30,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และกลุ่ม 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000
		3.94	3.47	4.18	4.44
น้อยกว่า 20,000	3.94		0.46	-0.24	-0.49 ***
20,000 - 30,000	3.47			-0.71 ***	-0.96 ***

ตาราง 28 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.94	3.47	4.18	4.44	4.48
30,001 – 40,000	4.18				-0.25	-0.29 **
40,001 – 50,000	4.44					-0.04
มากกว่า 50,000	4.48					

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

จากตาราง 28 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ช่วงต่าง ๆ พบว่าระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 20,000 บาท ต่างกับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท, กลุ่ม 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	มากกว่า 50,000
		3.88	3.72	4.22	4.28	4.28
น้อยกว่า 20,000	3.88		0.15	-0.34 ***	-0.40 ***	-0.40 ***
20,000 - 30,000	3.72			-0.49 ***	-0.56 ***	-0.56 ***

ตาราง 29 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 20,000	20,000 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - มากกว่า 50,000
		3.88	3.72	4.22	4.28
30,001 – 40,000	4.22			-0.06	-0.06
40,001 – 50,000	4.28				-0.00
มากกว่า 50,000	4.28				

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

จากตาราง 29 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ช่วงต่าง ๆ พบว่าระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ต่างกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท, กลุ่ม 40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.5 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 6 กลุ่ม คือ ประถมศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2.815	5	0.563	3.226	.007**
	ภายในกลุ่ม	53.063	304	0.175		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	10.246	5	2.049	7.617	.000***
	ภายในกลุ่ม	81.782	304	0.269		
	รวม	92.028	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	7.434	5	1.487	3.699	.003**
	ภายในกลุ่ม	122.185	304	0.402		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.848	5	1.770	6.384	.000***
	ภายในกลุ่ม	84.263	304	0.277		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.199	5	0.440	2.108	.064
	ภายในกลุ่ม	63.429	304	0.209		
	รวม	65.628	309			
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.557	5	1.511	4.265	.001***
	ภายในกลุ่ม	107.729	304	0.354		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.732	5	0.746	4.521	.001***
	ภายในกลุ่ม	50.196	304	0.165		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า คือ

ด้านความเป็นเครื่องมือ ด้านทักษะและความสามารถ และด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 31 -36

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถม ศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย เทียบเท่า	อนุปริญญา เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.00	4.60	4.13	3.89	4.15	3.97
ประถมศึกษา	4.00		-0.54	-0.18	-0.13	-0.20	-0.13
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.60			0.32	0.36 ***	0.30	0.37
มัธยมศึกษาตอน ปลาย-หรือเทียบเท่า	4.13				0.04	-0.02	0.04
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.89					-0.06	0.00
ปริญญาตรี	4.15						0.06
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97						

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

จากตาราง 31 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้นกับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถมศึกษาศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลายเทียบเท่า	อนุปริญญาเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.00	4.60	4.13	3.89	4.15	3.97
ประถมศึกษา	4.00		-0.60	-0.13	0.10	-0.15	0.02
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.60			0.46 *	0.70 ***	0.44 **	0.62 **
มัธยมศึกษาตอนปลาย-หรือเทียบเท่า	4.13				0.23	-0.02	0.15
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.89					-0.25 *	-0.07
ปริญญาตรี	4.15						0.17
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97						

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

จากตาราง 32 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้นกับมัธยมศึกษาปลายหรือเทียบเท่า, อนุปริญญาหรือเทียบเท่ากับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, มัธยมศึกษาตอนต้นกับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, มัธยมศึกษาตอนต้น กับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาตอนต้นกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลายเทียบเท่า	อนุปริญญาเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.20	4.42	4.14	4.00	3.94	3.74
ประถมศึกษา	4.20		-0.22	0.05	0.11	0.25	0.45
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.42			0.28	0.33	0.47 *	0.68

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถม ศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย เทียบเท่า	อนุปริญญา เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.20	4.42	4.14	4.00	3.94	3.74
มัธยมศึกษาตอนปลาย- หรือเทียบเท่า	4.14				0.05	0.19	0.40
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4.00					0.14	0.34
ปริญญาตรี	3.94						0.20
สูงกว่าปริญญาตรี	3.74						

$p^* \leq .05$

จากตาราง 33 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้น กับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถม ศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย เทียบเท่า	อนุปริญญา เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.20	4.35	4.29	4.02	4.08	3.58
ประถมศึกษา	4.20		-0.15	-0.09	0.17	0.11	0.61
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.35			0.05	0.33	0.26	0.77 ***
มัธยมศึกษาตอนปลาย- หรือเทียบเท่า	4.29				0.27	0.20	0.71 ***
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4.02					-0.06	0.43
ปริญญาตรี	4.08						0.50
สูงกว่าปริญญาตรี	3.58						

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

จากตาราง 34 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมต้น กับสูงกว่าปริญญาตรี และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ากับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา					
		ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลายเทียบเท่า	อนุปริญญาเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	4.12						
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.40	-0.27					
มัธยมศึกษาตอนปลาย-หรือเทียบเท่า	4.30		0.09				
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4.20			0.09			
ปริญญาตรี	4.17				0.02		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65					0.52 *	

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

จากตาราง 35 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้นกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, สูงกว่าปริญญาตรีกับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า, อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, และระดับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวมโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	การศึกษา	การศึกษา					
		ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลายเทียบเท่า	อนุปริญญาเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.12	4.39	4.19	4.14	4.11	3.83
ประถมศึกษา	4.12		-0.26	-0.07	-0.02	0.00	0.28
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.39			0.19	0.24	0.27	0.55 ***
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	4.19				0.05	0.08	0.36
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4.14					0.03	0.30
ปริญญาตรี	4.11						0.27
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83						

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

จากตาราง 36 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้นกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี, 21 - 30 ปี และสูงกว่า 30 ปี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 37

ตาราง 37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2.631	3	0.877	5.040	.002**
	ภายในกลุ่ม	53.248	306	0.174		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	4.734	3	1.578	5.531	.001***
	ภายในกลุ่ม	87.295	306	0.285		
	รวม	92.029	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	16.300	3	5.433	14.672	.000***
	ภายในกลุ่ม	113.319	306	0.370		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.566	3	2.522	9.022	.000***
	ภายในกลุ่ม	85.544	306	0.280		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.409	3	2.136	11.039	.000***
	ภายในกลุ่ม	59.219	306	0.194		
	รวม	65.628	309			
6. ด้านการได้รับโอกาสในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.006	3	3.335	9.695	.000***
	ภายในกลุ่ม	105.280	306	.3444		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	6.125	3	2.042	13.070	.000***
	ภายในกลุ่ม	47.803	306	0.156		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นเครื่องมือ ด้านความมีคุณค่า ด้านทักษะและความสามารถ ด้านการรับรู้บทบาท

ของตนเอง และด้านการได้รับโอกาสในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับด้านความคาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 38 - 44

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	4.13	4.13	-0.06	-0.18	0.21
10 – 20 ปี	4.19		4.19	-0.12	0.27
21 – 30 ปี	4.31			4.31	0.40 *
สูงกว่า 30 ปี	3.91				3.91

$p^* \leq .05$

จากตาราง 38 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับ สูงกว่า 30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
		3.96	4.08	4.28	3.92
ต่ำกว่า 10 ปี	3.96		-0.11	-0.32 **	0.03
10 – 20 ปี	4.08			-0.20 *	0.15
21 – 30 ปี	4.28				0.36
สูงกว่า 30 ปี	3.92				

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

จากตาราง 39 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 21-30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี กับ 21 – 30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
		3.60	4.05	4.27	4.02
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60		-0.45 ***	-0.67 ***	-0.42
10 – 20 ปี	4.05			-0.21	0.02
21 – 30 ปี	4.27				0.24
สูงกว่า 30 ปี	4.02				

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

จากตาราง 40 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี และ 21 – 30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.80	3.80	4.07	4.26	4.12
10 – 20 ปี	4.07		-0.26	-0.45 ***	-0.32
21 – 30 ปี	4.26			0.26	-0.19
สูงกว่า 30 ปี	4.12				0.13

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

จากตาราง 41 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 21-30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.90	3.90	-0.38 ***	-0.26	-0.30
10 – 20 ปี	4.29			0.12	0.07
21 – 30 ปี	4.16				-0.04
สูงกว่า 30 ปี	4.21				

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

จากตาราง 42 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเองโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.94	3.94	-0.17	-0.49 ***	-0.29
10 – 20 ปี	4.11			-0.32 ***	-0.11
21 – 30 ปี	4.44				0.20
สูงกว่า 30 ปี	4.23				

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

จากตาราง 43 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 21-30 ปี และ 10 - 20 ปี กับ 21-30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวมโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	21 – 30 ปี	สูงกว่า 30 ปี
ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.88	4.14	4.29	4.09
ต่ำกว่า 10 ปี	3.88		-0.26 ***	-0.41 ***	-0.21
10 – 20 ปี	4.14			-0.14	-0.04
21 – 30 ปี	4.29				0.19
สูงกว่า 30 ปี	4.09				

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

จากตาราง 44 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 - 20 ปี และ 21-30 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.6 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับ 1- 3 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

รายด้านและภาพรวม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.726	2	0.863	4.894	.008**
	ภายในกลุ่ม	54.152	307	0.176		
	รวม	55.879	309			
2. ด้านความเป็นเครื่องมือ	ระหว่างกลุ่ม	18.291	2	9.146	38.077	.000***
	ภายในกลุ่ม	73.737	307	0.240		
	รวม	92.028	309			
3. ด้านความมีคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	15.215	2	7.607	20.414	.000***
	ภายในกลุ่ม	114.404	307	0.373		
	รวม	129.619	309			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	13.472	2	6.736	25.967	.000***
	ภายในกลุ่ม	79.639	307	0.259		
	รวม	93.111	309			
5. ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.548	2	2.774	14.175	.000***
	ภายในกลุ่ม	60.080	307	0.196		
	รวม	65.628	309			
6. ด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.078	2	11.039	36.360	.000***
	ภายในกลุ่ม	93.208	307	0.304		
	รวม	115.286	309			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	9.754	2	4.877	33.893	.000***
	ภายในกลุ่ม	44.174	307	0.144		
	รวม	53.928	309			

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

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความเป็น

เครื่องมือ ด้านความมีคุณค่า ด้านทักษะและความสามารถ ด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง และด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 46 – 52

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	4.04	4.04	-0.12	-0.20 **
ระดับ 4-5	4.17		4.17	-0.08
ระดับ 6-7	4.25			4.25

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

จากตาราง 46 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความคาดหวัง โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	3.92	3.92	0.14	0.39 ***
ระดับ 4-5	3.78		3.78	-0.53 ***
ระดับ 6-7	4.31			4.31

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

จากตาราง 47 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความเป็นเครื่องมือ โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่า โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	3.73	3.73	3.79	4.21
ระดับ 4-5	3.79		-0.06	-0.48 ***
ระดับ 6-7	4.21			-0.42 ***

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

จากตาราง 48 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านความมีคุณค่าโดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถโดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	3.88	3.88	3.80	4.25
ระดับ 4-5	3.80		0.08	-0.36 ***
ระดับ 6-7	4.25			-0.44 ***

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

จากตาราง 49 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านทักษะและความสามารถ โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	3.95	3.95	-0.11	-0.33 ***
ระดับ 4-5	4.07		4.07	-0.21 ***
ระดับ 6-7	4.28			4.28

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

จากตาราง 50 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	4.00	4.00	0.20	-0.39 ***
ระดับ 4-5	3.80		3.80	-0.59 ***
ระดับ 6-7	4.40			4.40

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

จากตาราง 51 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในด้านการได้รับโอกาสในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวมโดยจำแนกตามระดับของพนักงาน

ระดับของพนักงาน	\bar{X}	ระดับของพนักงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7
ระดับ 1-3	3.92	3.92	0.00	-0.35 ***
ระดับ 4-5	3.92			-0.35 ***
ระดับ 6-7	4.28			

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

จากตาราง 52 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการ ภูมิภาคที่ 1 ในภาพรวม โดยจำแนกตามระดับของพนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับ 1-3 กับระดับ 6-7 และระดับ 4-5 กับระดับ 6-7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001