



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง โดยมีสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน Analysis of Variance
P	แทน	ระดับนัยสำคัญของค่าวิกฤต t
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญของค่าวิกฤต F
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง

สถานภาพ	จำนวน (n = 45)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
ชาย	23	51.1
หญิง	22	48.9
<b>อายุ</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
20 - 29 ปี	5	11.1
30 - 39 ปี	11	24.4
40 - 49 ปี	19	42.2
50 ปีขึ้นไป	10	22.2
<b>สถานภาพ</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
โสด	18	40.0
สมรส	27	60.0
<b>ระดับการศึกษา</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
อนุปริญญา	11	24.4
ปริญญาตรี	27	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	7	15.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 45)	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
ต่ำกว่า 10 ปี	11	24.4
10 - 15 ปี	6	13.3
16 - 20 ปี	10	22.2
20 ปีขึ้นไป	18	40.0
<b>รายได้</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	4.4
10,001 - 20,000 บาท	13	28.9
20,001 - 30,000 บาท	11	24.4
30,001 บาทขึ้นไป	19	42.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.2

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.2 และ 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.41	0.45	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.71	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.02	0.63	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.48	มาก
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.61	0.60	มาก
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.55	มาก
<b>รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.48</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.50	0.64	มาก
2. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	3.30	0.56	ปานกลาง
3. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.55	0.64	มาก
4. มีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.56	ปานกลาง
<b>รวมด้านนโยบายและการบริหาร</b>	<b>3.41</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจในเรื่องการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.66	0.69	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.58	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงานเป็นอย่างดี	3.28	0.88	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	3.48	0.91	ปานกลาง
<b>รวมด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	<b>3.50</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจในด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.28	0.64	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.73	0.72	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม	2.83	0.78	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.25	1.17	ปานกลาง
<b>รวมด้านค่าตอบแทน</b>	<b>3.02</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.73	0.60	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงานของท่าน	3.55	0.55	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.48	0.85	ปานกลาง
4. ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เข้าร่วมกีฬา เป็นต้น	3.58	0.64	มาก
<b>รวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>3.58</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางด้านหนึ่ง คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.88	0.82	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.38	0.70	ปานกลาง
3. งานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต	3.68	0.73	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.53	0.75	มาก
<b>รวมด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>	<b>3.61</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางด้านหนึ่ง คือ ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.63	0.67	มาก
2. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ	3.83	0.75	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.88	0.61	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73	0.68	มาก
<b>รวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>3.76</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ งานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหน้าที่การงานในปัจจุบัน ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.9 - 4.17

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	0.53	3.36	0.33	0.58	0.72
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.70	3.48	0.73	0.11	0.54
3. ด้านค่าตอบแทน	2.98	0.70	3.05	0.55	-0.32	0.62
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.60	0.51	3.553	0.46	0.35	0.63
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.59	0.69	3.63	0.50	-0.18	0.57
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.43	3.82	0.65	-0.72	0.76
รวม	3.47	.463	3.48	0.33	-0.08	0.53

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 (HO1)เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันพบว่า ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.45	3	0.15	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	7.36	41	204		
	รวม	7.81	44			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	18.75	41	0.52		
	รวม	19.62	44			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.42	1.09	0.36
	ภายในกลุ่ม	14.02	41	0.39		
	รวม	15.29	44			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	8.27	41	0.23		
	รวม	9.17	44			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	13.58	41	0.37		
	รวม	14.24	44			
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.83	3	0.27	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	10.78	41	0.30		
	รวม	11.61	44			
โดยรวม (ตามอายุ)	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.06	0.97
	ภายในกลุ่ม	6.23	41	0.17		
	รวม	6.27	44			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 2 (HO2) อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันพบว่า ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	สถานภาพ				t	p
	โสด		สมรส			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.30	0.40	3.48	0.46	-1.23	0.88
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.45	0.81	3.53	0.65	-0.34	0.63
3. ด้านค่าตอบแทน	2.75	0.47	3.18	0.65	-2.20	0.98
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.46	0.47	3.65	0.48	-1.16	0.87
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.51	0.67	3.67	0.56	-0.77	0.77
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.64	3.75	0.49	0.18	0.57
รวม	3.37	0.39	3.54	0.40	-1.27	0.89

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 3 (HO3) สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	1.69	3.82	0.02*
	ภายในกลุ่ม	7.28	42	0.44		
	รวม	7.81	44			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.27	2	2.05	3.33	0.03*
	ภายในกลุ่ม	17.34	42	0.61		
	รวม	19.62	44			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	1.04	2.84	0.06
	ภายในกลุ่ม	13.54	42	0.36		
	รวม	15.29	44			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	1.16	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	8.94	42	0.48		
	รวม	9.17	44			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	3.57	8.05	0.00*
	ภายในกลุ่ม	14.23	42	0.44		
	รวม	14.24	44			
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.74	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	10.80	42	0.49		
	รวม	11.61	44			
โดยรวม (ตามระดับการศึกษา)	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	1.49	4.53	0.01*
	ภายในกลุ่ม	5.98	42	0.32		
	รวม	6.27	44			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 4 (HO4) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการ

บริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4.13-4.15

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		อนุปริญญา (1)	ปริญญาตรี (2)	สูงกว่าปริญญาตรี (3)
อนุปริญญา (1)	3.63			-1.16*
ปริญญาตรี (2)	4.10			
สูงกว่าปริญญาตรี (3)	3.23	1.16*		

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริการที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญากับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน แสดงว่า พนักงานบริการที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาามีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		อนุปริญญา (1)	ปริญญาตรี (2)	สูงกว่าปริญญาตรี (3)
อนุปริญญา (1)	3.54			-0.24*
ปริญญาตรี (2)	3.98			
สูงกว่าปริญญาตรี (3)	3.10	0.24*		

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริการที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญามีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		อนุปริญญา (1)	ปริญญาตรี (2)	สูงกว่าปริญญาตรี (3)
อนุปริญญา (1)	3.44			-0.35*
ปริญญาตรี (2)	4.02			
สูงกว่าปริญญาตรี (3)	3.32	0.35*		

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริการที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญามีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.06	3	0.02	0.09	0.96
	ภายในกลุ่ม	7.75	41	0.21		
	รวม	7.81	44			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.92	3	0.64	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	17.69	41	0.49		
	รวม	19.62	44			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.35	0.27
	ภายในกลุ่ม	13.75	41	0.38		
	รวม	15.29	44			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	8.34	41	0.23		
	รวม	9.17	44			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.01	3	0.33	0.91	0.44
	ภายในกลุ่ม	13.23	41	0.36		
	รวม	14.24	44			
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.30	0.82
	ภายในกลุ่ม	11.33	41	0.31		
	รวม	11.61	44			
โดยรวม (ตามประสบการณ์การทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	0.06	3	0.02	0.12	0.94
	ภายในกลุ่ม	6.20	41	0.17		
	รวม	6.27	44			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 5 (H05) ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	0.33	0.79
	ภายในกลุ่ม	7.60	41	0.21		
	รวม	7.81	44			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.78	1.64	0.19
	ภายในกลุ่ม	17.26	41	0.47		
	รวม	19.62	44			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	3	0.41	1.05	0.38
	ภายในกลุ่ม	14.06	41	0.39		
	รวม	15.29	44			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3	0.10	0.43	0.72
	ภายในกลุ่ม	8.84	41	0.24		
	รวม	9.17	44			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.39	1.09	0.36
	ภายในกลุ่ม	13.05	41	0.36		
	รวม	14.24	44			
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3	0.12	0.39	0.76
	ภายในกลุ่ม	11.25	41	0.31		
	รวม	11.61	44			
โดยรวม (ตามรายได้)	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.23	0.87
	ภายในกลุ่ม	6.15	41	0.17		
	รวม	6.27	44			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 6 (HO6) รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้