

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน ขนาดของรถครนที่ขับ และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD.

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	42	30.7
25-35 ปี	70	51.1
36-45 ปี	17	12.4
มากกว่า 45 ปี	8	5.8
รวม	137	100

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัท
ปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงานใน บริษัทปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	5	3.6
1-5 ปี	66	48.2
6-10 ปี	40	29.2
มากกว่า 10 ปี	26	19.0
รวม	137	100

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของรถครนที่ขับ

ขนาดของรถครนที่ขับ	จำนวน	ร้อยละ
11-30 คัน	69	50.4
31-60 คัน	44	32.1
61-100 คัน	13	9.5
มากกว่า 100 คัน	11	8.0
รวม	137	100

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ขับรถครนขนาด 11-30 คัน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ขับรถครนขนาด 31-60 คัน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ขับรถครนขนาด 61-100 คัน มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และรถครนขนาดมากกว่า 100 คันมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	35	25.5
10,001-20,000 บาท	67	48.9
20,001-30,000 บาท	29	21.2
มากกว่า 30,000 บาท	6	4.4
รวม	137	100

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 6 ด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านลักษณะงาน	3.72	.55	มาก	1
2. ด้านค่าตอบแทน	3.24	.64	ปานกลาง	6
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.45	.63	ปานกลาง	4
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	.72	ปานกลาง	3
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.57	.67	มาก	2
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.35	.73	ปานกลาง	5
รวม	3.47	.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมที่แต่ละบริษัทเสนอให้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ถนัด	4.21	.69	มาก	1
2. ลักษณะงานเปิดโอกาสได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนางาน	3.53	.75	มาก	5
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.90	.78	มาก	2
4. การปฏิบัติงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน/คู่มือการปฏิบัติงาน และแนวทางที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกและง่ายขึ้น	3.51	.79	มาก	6
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.82	.92	มาก	3
6. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้เกิดความอยากทำงาน	3.55	.84	มาก	4
7. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.50	.83	มาก	7
รวม	3.72	.55	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด 7 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ถนัด และลำดับสุดท้ายคือ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.33	.89	ปานกลาง	1
2. สวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.20	.84	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทน เงินค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษที่ได้รับเพียงพอกับการครองชีพ	3.23	.75	ปานกลาง	3
4. ในการเบิกเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้มีความพร้อม รวดเร็วและสะดวกสบาย	3.18	1.01	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ค่าตอบแทน	3.27	.82	ปานกลาง	2
รวม	3.24	.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนที่แต่ละบริษัทเสนอให้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 5 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ ในการเบิกเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้มีความพร้อม รวดเร็วและสะดวกสบาย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	3.61	.81	มาก	1
2. เมื่อเกิดความขัดแย้งท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย	3.34	.84	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.50	.82	มาก	2
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากแผนกอื่นๆ	3.34	.84	ปานกลาง	4
รวม	3.45	.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และท่านได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย และท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากแผนกอื่นๆ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน	3.69	.75	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.66	.90	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.43	.91	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกันทุกคน	3.30	.99	ปานกลาง	6
5. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.36	1.00	ปานกลาง	5
6. ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้บังคับบัญชา	3.39	.98	ปานกลาง	4
รวม	3.47	.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันทุกคน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. บริษัทฯส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.53	.83	มาก	2
2. สายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่นๆ ในหน่วยงานของท่าน	3.69	.80	มาก	1
3. นโยบายการบริหารของบริษัทเอื้อให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	3.49	.77	ปานกลาง	3
รวม	3.57	.67	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ สายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่นๆ ในหน่วยงานของท่าน บริษัทฯส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ นโยบายการบริหารของบริษัทเอื้อให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	N = 137		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. สภาพของรถครนและอุปกรณ์ประจำรถอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้ปฏิบัติงาน	3.64	.95	มาก	1
2. สถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรสำหรับปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.40	.89	ปานกลาง	2
3. สถานที่ทำงานมีที่สำหรับพักผ่อน/ล้างแรมขณะปฏิบัติงานเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ	2.99	.91	ปานกลาง	3
รวม	3.35	.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ สภาพของรถครนและอุปกรณ์ประจำรถอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้ปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ สถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรสำหรับปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และสถานที่ทำงานมีที่สำหรับพักผ่อน/ล้างแรมขณะปฏิบัติงานเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี	ต่ำกว่า 25 ปี <i>n</i> = 42		25-35 ปี <i>n</i> = 70		36-45 ปี <i>n</i> = 17		มากกว่า 45 ปี <i>n</i> = 8	
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ด้านลักษณะงาน	3.66	.53	3.77	.51	3.75	.59	3.72	.55
2. ด้านค่าตอบแทน	3.11	.58	3.33	.64	3.21	.65	3.24	.64
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.42	.64	3.51	.62	3.31	.48	3.45	.63
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.37	.75	3.58	.66	3.34	.76	3.47	.72
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	.67	3.66	.64	3.22	.51	3.57	.67
6. ด้านสภาพการทำงาน	2.91	.90	3.51	.56	3.63	.31	3.35	.73
รวม	3.35	.50	3.56	.46	3.41	.42	3.47	.50

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มอายุ 25-35 ปี ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มอายุ 36-45 ปี ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานขับรถในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.665	.222	.734	.533
ภายในกลุ่ม	133	40.151	.302		
รวม	136	40.816			
2. ค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.244	.415	1.028	.383
ภายในกลุ่ม	133	53.551	.403		
รวม	136	54.891			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.689	.230	.581	.628
ภายในกลุ่ม	133	52.551	.395		
รวม	136	53.240			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.598	.533	1.031	.381
ภายในกลุ่ม	133	68.729	.517		
รวม	136	70.328			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.681	1.227	2.820*	.041
ภายในกลุ่ม	133	57.864	.435		
รวม	136	61.544			
6. สภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	11.619	3.873	8.518*	.000
ภายในกลุ่ม	133	60.472	.455		
รวม	136	72.091			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.256	.419	1.720	.166
ภายในกลุ่ม	133	32.367	.243		
รวม	136	33.623			

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
	\bar{x}	3.63	3.67	3.22	3.25
ต่ำกว่า 25 ปี	3.63	-	-.04	.41*	.38
25-35 ปี	3.67		-	.45*	.42
36-45 ปี	3.22			-	.03
มากกว่า 45 ปี	3.25				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
	\bar{x}	2.91	3.50	3.63	3.63
ต่ำกว่า 25 ปี	2.91	-	-.06*	-.72*	-.71*
25-35 ปี	3.50		-	-.12	-.12
36-45 ปี	3.63			-	-
มากกว่า 45 ปี	3.63				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มที่มีอายุ 25-35 ปี กลุ่มอายุ 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัท ปัจจุบัน

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี	น้อยกว่า 1 ปี <i>n</i> = 5		1-5 ปี <i>n</i> = 66		6-10 ปี <i>n</i> = 40		มากกว่า 10 ปี <i>n</i> = 26	
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ด้านลักษณะงาน	3.74	.12	3.75	.57	3.55	.55	3.87	.49
2. ด้านค่าตอบแทน	3.12	.44	3.15	.67	3.27	.63	3.45	.56
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.88	.76	3.43	.66	3.41	.65	3.49	.45
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.93	.68	3.50	.71	3.35	.81	3.49	.58
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.60	.28	3.67	.67	3.37	.64	3.63	.73
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.67	.78	3.22	.83	3.59	.52	3.42	.57
รวม	3.49	.26	3.45	.52	3.42	.54	3.56	.39

จากตารางที่ 17 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในบริษัทปัจจุบัน โดยรวมกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1-5 ปี และกลุ่ม 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน กลุ่มประสบการณ์ 1-5 ปี ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี ด้านลักษณะงานและด้านสภาพการทำงาน กลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.786	.595	2.029	.133
ภายในกลุ่ม	133	39.030	.293		
รวม	136	40.816			
2. ค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.730	.577	1.442	.233
ภายในกลุ่ม	133	53.161	.400		
รวม	136	54.891			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.051	.350	.893	.447
ภายในกลุ่ม	133	52.189	.392		
รวม	136	53.240			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.723	.574	1.114	.346
ภายในกลุ่ม	133	68.604	.516		
รวม	136	70.328			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.429	.810	1.821	.146
ภายในกลุ่ม	133	59.115	.444		
รวม	136	61.544			
6. สภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.971	1.990	4.004*	.009
ภายในกลุ่ม	133	66.119	.497		
รวม	136	72.091			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.311	.104	.414	.743
ภายในกลุ่ม	133	33.312	.250		
รวม	136	33.623			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ประสบการณ์		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ในบริษัทปัจจุบัน	\bar{x}	2.67	3.22	3.59	3.42
น้อยกว่า 1 ปี	2.67	-	-.55	-.92*	-.75*
1-5 ปี	3.22		-	-.37*	-.21
6-10 ปี	3.59			-	.17
มากกว่า 10 ปี	3.42				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานขับรถเครนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมากกว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานขับรถครนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี

สมมติฐานที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถครนที่ขับ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถครนที่ขับไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถครนที่ขับแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถครนที่ขับ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถครนในเขตจังหวัดชลบุรี	11-30 คัน $n = 69$		31-60 คัน $n = 44$		61-100 คัน $n = 13$		มากกว่า 100 คัน $n = 11$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านลักษณะงาน	3.67	.47	3.93	.55	3.48	.73	3.43	.47
2. ด้านค่าตอบแทน	3.13	.65	3.45	.59	3.34	.70	3.02	.39
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	.68	3.56	.51	3.29	.70	3.36	.57
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	.77	3.62	.58	3.23	.82	3.20	.74
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.57	.64	3.72	.63	3.26	.83	3.33	.70
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.17	.83	3.53	.53	3.69	.63	3.30	.50
รวม	3.41	.49	3.63	.42	3.38	.68	3.27	.47

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดรถเครนที่ขับ โดยรวมกลุ่มที่ขับรถเครนขนาด 31-60 ตัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ขับรถเครนขนาด 11-30 ตัน กลุ่มที่ขับรถเครนขนาด 61-100 ตัน และกลุ่มที่ขับรถเครนขนาด 100 ตัน ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น กลุ่มที่ขับรถเครนขนาด 11-30 ตัน ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มขับรถเครนขนาด 31-60 ตัน ทุกด้านของปัจจัยแรงจูงใจ ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และกลุ่มขับรถเครน 61-100 ตัน ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถเครนที่ขับ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.815	1.272	4.571*	.004
ภายในกลุ่ม	133	37.001	.278		
รวม	136	40.816			
2. ค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.397	1.132	2.925*	.036
ภายในกลุ่ม	133	51.494	.387		
รวม	136	54.891			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.949	.316	.805	.493
ภายในกลุ่ม	133	52.291	.393		
รวม	136	53.240			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.521	.840	1.648	.181
ภายในกลุ่ม	133	67.806	.510		
รวม	136	70.328			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.882	.961	2.178	.094
ภายในกลุ่ม	133	58.662	.441		
รวม	136	61.544			
6. สภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.234	1.745	3.470*	.018
ภายในกลุ่ม	133	66.857	.503		
รวม	136	72.091			
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.983	.661	2.779*	.044
ภายในกลุ่ม	133	31.640	.238		
รวม	136	33.623			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถเครนที่ขับ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 22-24

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดเครื่องบินที่ขับ

ขนาดของเครื่องบินที่ขับ	\bar{x}	11-30 ตัน	31-60 ตัน	61-100 ตัน	มากกว่า 100 ตัน
11-30 ตัน	3.67	-	-.26*	.19	.24
31-60 ตัน	3.93		-	.45*	.50*
61-100 ตัน	3.48			-	.05
มากกว่า 100 ตัน	3.43				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 31-60 ตัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 11-30 ตัน รถเครื่องบินขนาด 61-100 ตัน และรถเครื่องบินขนาดมากกว่า 100 ตัน ขึ้นไป

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดเครื่องบินที่ขับ

ขนาดของเครื่องบินที่ขับ	\bar{x}	11-30 ตัน	31-60 ตัน	61-100 ตัน	มากกว่า 100 ตัน
11-30 ตัน	3.13	-	-.32*	-.21	.11
31-60 ตัน	3.45		-	.11	.43*
61-100 ตัน	3.34			-	.32
มากกว่า 100 ตัน	3.02				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 31-60 ต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 11-30 ต้น และพนักงานขับรถเครื่องบินขนาดมากกว่า 100 ต้น ขึ้นไป

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดเครื่องบินที่ขับ

ขนาดของรถเครื่องบินที่ขับ	\bar{x}	11-30 ต้น	31-60 ต้น	61-100 ต้น	มากกว่า 100 ต้น
		3.17	3.53	3.69	3.30
11-30 ต้น	3.17	-	-.36*	-.52*	-.13
31-60 ต้น	3.53		-	-.16	.23
61-100 ต้น	3.69			-	.39
มากกว่า 100 ต้น	3.30				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 31-60 ต้น และพนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 61-100 ต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานขับรถเครื่องบินขนาด 11-30 ต้น

สมมติฐานที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครื่องบินในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี	น้อยกว่า 10,000 บาท <i>n</i> = 35		10,000-20,000 บาท <i>n</i> = 67		20,001-30,000 บาท <i>n</i> = 29		มากกว่า 30,000 บาท <i>n</i> = 6	
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ด้านลักษณะงาน	3.81	.58	3.85	.48	3.43	.52	3.10	.17
2. ด้านค่าตอบแทน	3.43	.73	3.31	.63	2.97	.45	2.77	.23
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.69	.82	3.52	.51	3.10	.47	3.00	.13
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	.87	3.59	.62	3.02	.53	2.83	.26
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	.64	3.62	.65	3.10	.44	3.06	.49
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.10	1.06	3.44	.60	3.43	.44	3.39	.57
รวม	3.62	.63	3.55	.42	3.18	.36	3.02	.16

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยรวมกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานขับรถในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.173	2.058	7.899*	.000
ภายในกลุ่ม	133	34.643	.260		
รวม	136	40.816			
2. ค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.052	1.684	4.494*	.005
ภายในกลุ่ม	133	49.839	.375		
รวม	136	54.891			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	7.087	2.362	6.807*	.000
ภายในกลุ่ม	133	46.154	.347		
รวม	136	53.240			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	11.533	3.844	8.697*	.000
ภายในกลุ่ม	133	58.794	.442		
รวม	136	70.328			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	13.423	4.474	12.366*	.000
ภายในกลุ่ม	133	48.121	.362		
รวม	136	61.544			
6. สภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.959	.986	1.898	.133
ภายในกลุ่ม	133	69.132	.520		
รวม	136	72.091			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
7. โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.966	1.655	7.682*	.000
ภายในกลุ่ม	133	28.658	.215		
รวม	136	33.623			

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 27-31

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
\bar{x}	3.81	3.85	3.43	3.10
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.81	-	.38*	.71*
10,000-20,000 บาท	3.85	-	.42*	.75*
20,001-30,000 บาท	3.43		-	.33
มากกว่า 30,000 บาท	3.10			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตาม ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
\bar{x}	3.43	3.31	2.97	2.77
น้อยกว่า10,000 บาท	3.43	-	.12	.46*
10,000-20,000 บาท	3.31	-	.34*	.54*
20,001-30,000 บาท	2.97	-	-	.20
มากกว่า30,000 บาท	2.77	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน มากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
	\bar{x}	3.69	3.52	3.10	3.00
น้อยกว่า10,000 บาท	3.69	-	.17	.59*	.69*
10,000-20,000 บาท	3.52		-	.42*	.52*
20,001-30,000 บาท	3.10			-	.10
มากกว่า30,000 บาท	3.00				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายคู่ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
	\bar{x}	3.73	3.59	3.02	2.83
น้อยกว่า10,000 บาท	3.73	-	.14	.71*	.90*
10,000-20,000 บาท	3.59		-	.57*	.76*
20,001-30,000 บาท	3.02			-	.19
มากกว่า30,000 บาท	2.83				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
	\bar{x}	3.96	3.62	3.10	3.06
น้อยกว่า10,000 บาท	3.96	-	.34*	.86*	.90*
10,000-20,000 บาท	3.62		-	.52*	.56*
20,001-30,000 บาท	3.10			-	.04
มากกว่า30,000 บาท	3.06				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานขับรถเครนที่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรีด้านต่างๆ กับข้อมูลทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่	สมมติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
2	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
3	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของรถเครนที่ขับแตกต่างกัน	ยอมรับ
4	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนแตกต่างกัน	ยอมรับ