บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for The Social for Window version 11.5) จากนั้นจึงได้ทำการสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

การนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, SD)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) และยังรวมถึงการทดสอบ

เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันและ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเปรียบเทียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
	$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
	SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวละตัวยกกำลังสอง
	MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
	F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
	t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
	p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
	*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลสถานภาพลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	120	27.9
26-30 ปี	149	34.7
31 ปีขึ้นไป	161	37.4
รวม	430	100

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และมีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 6	123	28.6
ปวช.-ปวส.	181	42.1
ปริญญาตรี	126	29.3
รวม	430	100

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 29.3 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 น้อยที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 28.6

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 / เดือนและต่ำกว่า	87	20.2
10,001-15,000 บาท	131	30.5
มากกว่า15,000 บาท/เดือนขึ้นไป	212	49.3
รวม	430	100

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า15,000 บาท/เดือนขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน10,000/เดือนและต่ำกว่ามีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.2

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ปีและต่ำกว่า	69	16.0
2-3 ปี	175	40.7
4 ปีขึ้นไป	183	42.6
รวม	430	100

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ40.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีและต่ำกว่าโดยคิดเป็นร้อยละ 16.0

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2 ปีและต่ำกว่า	123	28.6
3-5 ปี	154	35.8
5 ปีขึ้นไป	150	34.9
รวม	430	100

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 3-5 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.9 และกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีจำนวนน้อยที่สุด 2 ปีและต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจภายใน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.66	.63	มาก	2
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.48	.68	ปานกลาง	6
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.45	.67	ปานกลาง	7
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.52	.59	มาก	4
5. โอกาสในความก้าวหน้า	3.49	.75	ปานกลาง	5
6. ลักษณะของงานที่ท้าทาย	3.55	.70	มาก	3
7. ความมั่นคงในงาน	3.68	0.70	มาก	1
รวม	3.55	0.54	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.55, SD=.54) เมื่อพิจารณา ที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$=3.68, SD=.70) เป็นลำดับที่ 1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.66, SD=.63) เป็นลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ($\overline{X}$=3.55, SD=.70) เป็นลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\overline{X}$=3.52, SD=.59) เป็นลำดับที่ 4 และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ($\overline{X}$=3.49, SD=.75) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ($\overline{X}$=3.48, SD=.68) เป็นลำดับที่ 6 ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ($\overline{X}$=3.45, SD=.67) เป็นลำดับที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. เมื่อท่านเริ่มปฏิบัติงาน ท่านมีความมั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จด้วยดี	3.69	.74	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.67	.71	มาก	2
3. ท่านมีผลงานจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าภาคภูมิใจ	3.60	.72	มาก	3
รวม	3.66	.63	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.66 , SD=.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พบว่า เมื่อท่านเริ่มปฏิบัติงานและท่านมีความมั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จด้วยดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ($\overline{X}$ =3.69, SD=.74) และผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ =3.67, SD=.71) เป็นลำดับที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผลงานจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ($\overline{X}$ =3.60, SD=.72) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักรับคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเสมอ	3.30	.86	ปานกลาง	3
2. เมื่อได้รับคำยกย่องชมเชย ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.62	.80	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะในของท่านในการปฏิบัติงาน	3.51	.74	มาก	2
รวม	3.48	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.48, SD=.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พบว่า เมื่อได้รับคำยกย่องชมเชย ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ($\overline{X}$ =3.62, SD=.80) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะในของท่านในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.51, SD=.74) เป็นลำดับที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ซึ่งได้แก่ ท่านมักรับคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเสมอ ($\overline{X}$ =3.30, SD=.86) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีอำนาจและหน้าที่ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านการมีอำนาจและหน้าที่	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.ท่านได้รับอำนาจให้มีสิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ	3.41	.81	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	3.42	.77	ปานกลาง	2
3. การตัดสินใจแก้ปัญหาของท่านทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเสมอ	3.52	.75	มาก	1
รวม	3.45	.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีอำนาจและหน้าที่ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณี ศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.45, SD=.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ หัวข้อการตัดสินใจแก้ปัญหาของท่านทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเสมอ ($\overline{X}$=3.52, SD=.75) เป็นลำดับที่ 1 และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$=3.42, SD=.77) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อท่านได้รับอำนาจให้มีสิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ($\overline{X}$=3.41, SD=.81) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติ	3.68	.66	มาก	1
2. ท่านมีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม	3.47	.73	ปานกลาง	2
3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้งานอยู่เสมอ	3.39	.74	ปานกลาง	3
รวม	3.52	.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52, SD=.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ =3.68, SD=.66) เป็นลำดับที่ 1 และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ห้อข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านมีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ($\overline{X}$ =3.47, SD=.73) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้งานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.39, SD=.74) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในความก้าวหน้า ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านโอกาสในความก้าวหน้า	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.ท่านรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.51	.86	มาก	2
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.34	.94	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถจากงานที่ท่านปฏิบัติ	3.61	.83	มาก	1
รวม	3.49	.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในความก้าวหน้าที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง($\overline{X}$ =3.49, SD=.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถจากงานที่ท่านปฏิบัติ ($\overline{X}$ =3.61, SD=.83) เป็นลำดับที่ 1 และหัวข้อท่านรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\overline{X}$ =3.51, SD=.86) เป็นลำดับที่ 2 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ หัวข้อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ =3.34 , SD=.94) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน	3.46	.78	ปานกลาง	3
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	3.59	.81	มาก	1
3. งานที่ได้มอบหมาย ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่	3.58	.79	มาก	2
รวม	3.55	.70	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.55, SD=.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ($\overline{X}$=3.59, SD=.81) เป็นลำดับที่ 1 และหัวข้องานที่ได้มอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$=3.58, SD=.79) เป็นลำดับที่ 2 หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 1 หัวข้อ คือหัวข้อท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.46, SD=.78) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึก ภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	3.74	.72	มาก	1
2. ท่านคิดว่าหลักประกันของความมั่นคงในการปฏิบัติงานบริษัทจะต้องจ้างถึงวัยเกษียณอายุและถือเป็นข้อตกลงของสัญญาจ้าง	3.66	.81	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ และคิดว่างานนั้นมีความมั่นคง	3.61	.86	มาก	3
รวม	3.68	.70	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, SD=.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านมีความรู้สึก ภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร($\overline{X}$ =3.74, SD=.72) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อท่านคิดว่าหลักประกันของความมั่นคงในการปฏิบัติงานบริษัทจะต้องจ้างถึงวัยเกษียณอายุและถือเป็นข้อตกลงของสัญญาจ้าง ($\overline{X}$ =3.66, SD=.81) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ และคิดว่างานนั้นมีความมั่นคง ($\overline{X}$ =3.61, SD=.86) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจภายนอก	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. นโยบายและการบริหาร	3.50	.68	ปานกลาง	2
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.41	.82	ปานกลาง	4
3. การเลื่อนตำแหน่ง	3.30	.84	ปานกลาง	6
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.48	.66	ปานกลาง	3
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.60	.65	มาก	1
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.40	.80	ปานกลาง	5
รวม	3.45	.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.45, SD=.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วยังพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.60, SD=.65) เป็นลำดับที่ 1 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$=3.50, SD=.68) เป็นลำดับที่ 2 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\overline{X}$=3.48, SD=.66) เป็นลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ($\overline{X}$=3.41, SD=.82) เป็นลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนและทางด้านสวัสดิการ ($\overline{X}$=3.40, SD=.80) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$=3.30, SD=.84) เป็นลำดับที่ 6

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่เป็นระบบและเอื้อประโยชน์ให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น	3.47	.77	ปานกลาง	2
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.55	.76	มาก	1
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ	3.46	.80	ปานกลาง	3
รวม	3.50	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.50, SD=.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$=3.55, SD=.76) เป็นลำดับที่ 1 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่เป็นระบบและเอื้อประโยชน์ให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น ($\overline{X}$=3.47, SD=.77) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=3.46, SD=.80) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านการพัฒนาการฝึกอบรม	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้มีการศึกษาต่อหลังจากเลิกงานเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	3.24	1.03	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถ	3.36	.94	ปานกลาง	2
3. ระบบการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	.79	มาก	1
รวม	3.41	.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.41, SD=.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อระบบการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=3.60, SD=.79) เป็นลำดับที่ 1 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถ ($\overline{X}$=3.36, SD=.94) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้มีการศึกษาต่อหลังจากเลิกงานเพื่อที่จะเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้น ($\overline{X}$=3.24, SD=1.03) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและมีตำแหน่งสูงขึ้น	3.32	.93	ปานกลาง	2
2. เมื่อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.23	.94	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.32	.90	ปานกลาง	1
รวม	3.30	.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.30, SD=.84) และเมื่อพิจารณาออกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$=3.32, SD=.90) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและมีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ($\overline{X}$=3.32, SD=.93) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อเมื่อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$=3.23, SD=.94) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้อยู่ในหน่วยงานของท่าน ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.55	.81	มาก	1
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.48	.69	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านได้จัดซื้อ จัดหา เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.40	.76	ปานกลาง	3
รวม	3.48	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.48, SD=.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จึงได้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ หัวข้อเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้อยู่ในหน่วยงานของท่าน ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$=3.55, SD=.81) เป็นลำดับที่ 1 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ($\overline{X}$=3.48, SD=.69) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อหน่วยงานของท่านได้จัดซื้อจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ งานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$=3.40, SD=.76) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยและไม่มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย	3.42	.80	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานทางด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน	3.62	.75	มาก	2
3. เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและมีมาตรการในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ	3.73	.76	มาก	1
รวม	3.60	.65	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.60, SD=.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จึงพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หัวข้อเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและมีมาตรการในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ ($\overline{X}$=3.73, SD=.76) เป็นลำดับที่ 1 และหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานทางด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.62, SD=.75) เป็นลำดับที่ 2 และมีหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1 หัวข้อ อันได้แก่ หัวข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยและไม่มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ($\overline{X}$=3.42, SD=.80) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.48	.83	ปานกลาง	1
2. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.32	.93	ปานกลาง	4
3 ท่านพอใจในเงินค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษอื่นๆ เช่น เงินโบนัส, เบี้ยขยัน	3.37	.93	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานอกเวลา เงินบำเหน็จ รวมไปถึงสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น เครื่องแบบพนักงาน รถรับส่ง	3.47	.91	ปานกลาง	2
รวม	3.40	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.40, SD=.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่หัวข้อท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม($\overline{X}$=3.48, SD=.83) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อท่านพอใจในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานอกเวลา เงินบำเหน็จ รวมไปถึงสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น เครื่องแบบพนักงาน รถรับส่ง ($\overline{X}$=3.47, SD=.91)เป็นลำดับที่ 2 หัวข้อ ท่านพอใจในเงินค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษอื่นๆ เช่น เงินโบนัส, เบี้ยขยัน ($\overline{X}$=3.37, SD=.93) เป็นลำดับที่ 3 และหัวข้อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\overline{X}$=3.32, SD=.93) เป็นลำดับที่ 4

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านต้นทุนการผลิต	3.67	.61	มาก	3
2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	3.75	.66	มาก	1
3. ด้านเวลาการผลิต	3.73	.67	มาก	2
รวม	3.72	.56	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72, SD=.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$ =3.75, SD=.66) เป็นลำดับที่ 1 ด้านเวลาการผลิต ($\overline{X}$ =3.73, SD=.67) เป็นลำดับที่ 2 และด้านต้นทุนการผลิต ($\overline{X}$ =3.67, SD=.61) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต้นทุนการผลิต มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุนการผลิต

ปัจจัยด้านต้นทุนการผลิต	N=430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด	3.67	.66	มาก	1
2. ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.67	.68	มาก	2
3. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต	3.67	.74	มาก	3
รวม	3.67	.61	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านต้นทุนการผลิตมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.67, SD=.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หัวข้อท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด ($\overline{X}$=3.67, SD=.66) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อท่านให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$=3.67, SD=.68) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต ($\overline{X}$=3.67, SD=.74) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์

ปัจจัยด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.70	.75	มาก	3
2. การประกอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไปของท่านส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและได้มาตรฐานทุกขั้นตอน	3.77	.70	มาก	1
3. คุณภาพของชิ้นส่วนมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน	3.76	.74	มาก	2
รวม	3.75	0.66	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มีผลต่อการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.75, SD=.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หัวข้อการประกอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไปของท่านส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและได้มาตรฐานทุกขั้นตอน ($\overline{X}$=3.77, SD=.70) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อคุณภาพของชิ้นส่วนมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน ($\overline{X}$=3.76, SD=.74) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อของท่านควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\overline{X}$=3.70, SD=.75) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเวลาการผลิตประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านเวลาการผลิต	N= 430			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในระยะเวลา ที่กำหนดตามแผนงานการผลิตที่กำหนดไว้	3.74	.72	มาก	2
2. ท่านใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความชำนาญเพื่อประกอบชิ้นงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นและถูกต้อง	3.72	.71	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบชิ้นงานได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ	3.77	.73	มาก	1
รวม	3.73	.67	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเวลาการผลิตมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73, SD=.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หัวข้อหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบชิ้นงานได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ามีความต้องการ ($\overline{X}$ =3.77, SD=.73) เป็นลำดับที่ 1 หัวข้อท่านสามารถปฏิบัติงานในระยะเวลา ที่กำหนดตามแผนงานการผลิตที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ =3.74, SD=.72) เป็นลำดับที่ 2 และหัวข้อท่านใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความชำนาญเพื่อประกอบชิ้นงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นและถูกต้อง ($\overline{X}$ =3.72, SD=.71) เป็นลำดับที่ 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	21 – 25 ปี		ระดับ	26 – 30 ปี		ระดับ	31 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=120			n=149			n=161		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.47	.65	กลาง	3.65	.58	มาก	3.81	.62	มาก
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.27	.63	กลาง	3.44	.68	กลาง	3.67	.68	มาก
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.21	.58	กลาง	3.37	.64	กลาง	3.71	.66	มาก
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.36	.56	กลาง	3.48	.60	กลาง	3.67	.58	มาก
5. โอกาสในความก้าวหน้า	3.30	.73	กลาง	3.40	.75	กลาง	3.72	.72	มาก
6. ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.40	.60	กลาง	3.47	.72	กลาง	3.74	.72	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.46	.71	กลาง	3.64	.71	มาก	3.87	.63	มาก
รวม	3.35	.50	กลาง	3.49	.52	กลาง	3.74	.52	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้ อายุระหว่าง 21-25 ปีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.35, SD=.50) อายุระหว่าง 26-30 ปีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานอยู่ในระดับกลาง($\overline{X}$ =3.49, SD=.52) และอายุ 30 ปีขึ้นไป ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74, SD=.52)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.75	3.87	10.134*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	163.43	.38		
	รวม	429	171.19			
2. ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.99	5.49	12.206*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	192.31	.450		
	รวม	429	203.31			
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	18.38	9.19	22.480*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	174.59	.40		
	รวม	429	192.98			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.13	3.56	10.361*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	146.91	.344		
	รวม	429	154.04			
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	14.20	7.10	13.016*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	233.03	.54		
	รวม	429	247.24			
6. ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.44	4.72	9.784*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	206.13	.48		
	รวม	429	215.58			
7. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.60	5.80	12.35*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	200.57	.47		
	รวม	429	212.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.94	5.47	20.13*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	116.06	.27		
	รวม	429	127.01			

*p<.05

จากตารางที่ 26 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มี

อายุแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 27, 28, 29, 30, 31, 32 และตารางที่ 33

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.47	3.65	3.81
21-25 ปี	3.47	-	-.17*	-.34*
26-30 ปี	3.65		-	-.16*
31 ปี ขึ้นไป	3.81			-

*p<.05

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.27	3.44	3.67
21-25 ปี	3.27	-	-.17*	-.39*
26-30 ปี	3.44		-	-.22*
31 ปี ขึ้นไป	3.67			-

*p<.05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีอำนาจในหน้าที่เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.27	3.44	3.67
21-25 ปี	3.27	-	-.17*	-.39*
26-30 ปี	3.44		-	-.22*
31 ปี ขึ้นไป	3.67			-

*p<.05

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ทางด้านการมีอำนาจในหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.36	3.48	3.67
21-25 ปี	3.36	-	-.13	-.32*
26-30 ปี	3.48		-	-.19*
31 ปี ขึ้นไป	3.67			-

*p<.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านโอกาส ในความก้าวหน้าเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.30	3.40	3.72
21-25 ปี	3.30	-	-.10	-.42*
26-30 ปี	3.40		-	-.32*
31 ปี ขึ้นไป	3.72			-

*p<.05

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านลักษณะงานที่ท้าทายเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		340	3.47	3.74
21-25 ปี	3.40	-	-.07	-.34*
26-30 ปี	3.47		-	-.27*
31 ปี ขึ้นไป	3.74			-

*p<.05

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.30	3.40	3.72
21-25 ปี	3.46	-	-.18	-.41*
26-30 ปี	3.64		-	-.23*
31 ปี ขึ้นไป	3.87			-

*p<.05

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีและ 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.46	3.64	3.87
21-25 ปี	3.46	-	-.14*	-.39*
26-30 ปี	3.64		-	-.25*
31 ปี ขึ้นไป	3.87			-

*p<.05

จากตารางที่ 34 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมแล้วเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	มัธยมศึกษาปีที่6		ระดับ	ปวช,ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ
	n=123			n=181			n=126		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.55	.65	มาก	3.62	.62	มาก	3.81	.59	มาก
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.24	.65	กลาง	3.48	.68	กลาง	3.71	.65	มาก
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.26	.69	กลาง	3.44	.64	กลาง	3.66	.63	มาก
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.42	.53	กลาง	3.47	.61	กลาง	3.68	.61	มาก
5. โอกาสในความก้าวหน้า	3.25	.78	กลาง	3.49	.73	กลาง	3.73	.69	มาก
6. ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.36	.65	กลาง	3.55	.69	มาก	3.74	.72	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.54	.78	มาก	3.68	.70	มาก	3.80	.59	มาก
รวม	3.37	.54	กลาง	3.53	.53	มาก	3.73	.49	มาก

จากตารางที่ 63 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของ พนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.37, SD=.54) ระดับชั้น ปวช., ปวส.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานที่อยู่ในระดับกลาง($\overline{X}$ =3.53, SD=.53) และปริญญาตรีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.37, SD=.49)

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.71	2.35	6.04*	.003
	ภายในกลุ่ม	427	166.48	.39		
	รวม	429	171.19			
2. ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.47	6.73	15.15*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	189.84	.44		
	รวม	429	203.31			
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	9.96	4.98	11.62*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	183.01	.42		
	รวม	429	192.983			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.803	2.40	6.87*	.001
	ภายในกลุ่ม	427	149.239	.35		
	รวม	429	154.042			
5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	14.713	7.35	13.50*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	232.533	.54		
	รวม	429	247.247			
6. ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.392	4.69	9.72*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	206.193	.48		
	รวม	429	215.586			
7. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.37	2.19	4.49*	.012
	ภายในกลุ่ม	427	207.79	.48		
	รวม	429	212.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.15	4.07	14.64*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	118.85	.27		
	รวม	429	127.01			

*p<.05

จากตารางที่ 36 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 37, 38, 39, 40, 41, 42 และตารางที่ 43

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.55	3.62	3.81
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.55	-	-.07	-.26*
ปวช.-ปวส.	3.62		-	-.19*
ปริญญาตรี	3.81			-

*p<.05

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.24	3.48	3.81
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.24	-	-.24*	-.47*
ปวช.-ปวส.	3.48		-	-.22*
ปริญญาตรี	3.81			-

*p<.05

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับการ ศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ

มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการ ศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติ การ ที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีอำนาจในหน้าที่เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.26	3.44	3.66
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.26	-	-.17	-.40*
ปวช.-ปวส.	3.44		-	-.22*
ปริญญาตรี	3.66			-

*p<.05

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจในหน้าที่มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจในหน้าที่มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.42	3.47	3.68
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.42	-	-.06	-.26*
ปวช.-ปวส.	3.47		-	-.20*
ปริญญาตรี	3.68			-

*p<.05

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการ ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านโอกาสในความก้าวหน้าเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.25	3.49	3.73
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.25	-	-.24*	-.49*
ปวช.-ปวส.	3.49		-	-.24*
ปริญญาตรี	3.73			-

*p<.05

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปวช-ปวส มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านลักษณะงานที่ท้าทายเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.36	3.55	3.74
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.36	-	-.19*	-.39*
ปวช.-ปวส.	3.55		-	-.20*
ปริญญาตรี	3.74			-

*p<.05

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับ ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.54	3.68	3.80
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.54	-	-.14	-.26*
ปวช.-ปวส.	3.68		-	-.12
ปริญญาตรี	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.54	3.68	3.80
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.54	-	-.16	-.36*
ปวช.-ปวส.	3.68		-	-.20*
ปริญญาตรี	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 44 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช-ปวส

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า		ระดับ	10,001-15,000 บาท		ระดับ	15,000 บาทขึ้นไป		ระดับ
	n=120			n=149			n=161		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.48	.64	กลาง	3.66	.61	มาก	3.73	.62	มาก
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.20	.63	กลาง	3.42	.69	กลาง	3.63	.67	มาก
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.24	.68	กลาง	3.35	.61	กลาง	3.60	.66	มาก
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.35	.52	กลาง	3.51	.64	มาก	3.59	.58	มาก
5. โอกาสในความก้าวหน้า	3.18	.77	กลาง	3.44	.74	กลาง	3.65	.71	มาก
6. ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.44	.66	กลาง	3.45	.74	กลาง	3.66	.68	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.37	.83	กลาง	3.62	.64	มาก	3.84	.63	มาก
รวม	3.32	.54	กลาง	3.49	.52	กลาง	3.67	.52	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของ พนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.32, SD=.54) รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.49, SD=.52) และรายได้ที่มีต่อเดือน ซึ่งมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67, SD=.52)

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.97	1.98	5.07*	
	ภายในกลุ่ม	427	167.21	.39		.007
	รวม	429	171.19			
2. ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	11.99	5.99	13.38*	
	ภายในกลุ่ม	427	191.31	.44		.000
	รวม	429	203.31			
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	10.14	5.07	11.84*	
	ภายในกลุ่ม	427	182.84	.42		.000
	รวม	429	192.98			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.37	1.69	4.78*	
	ภายในกลุ่ม	427	150.66	.35		.009
	รวม	429	154.04			
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	14.63	7.31	13.42*	
	ภายในกลุ่ม	427	232.61	.54		.000
	รวม	429	247.24			
6. ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.92	2.46	4.98*	
	ภายในกลุ่ม	427	210.66	.49		.007
	รวม	429	215.58			
7. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.33	7.16	15.47*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	197.83	.46		
	รวม	429	212.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.10	4.05	14.54*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	118.90	.27		
	รวม	429	127.01			

*p<.05

จากตารางที่ 46 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 47, 48, 49, 50, 51, 52 และตารางที่ 53

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.48	3.66	3.73
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.48	-	-.18*	-.25*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.66		-	-.08*
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.73			-

*p<.05

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.20	3.42	3.63
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.20	-	-.22*	-.43*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.42		-	-.21*
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.63			-

*p<.05

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน รายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีอำนาจหน้าที่เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.24	3.35	3.60
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.24	-	-.11	-.36*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.35		-	-.26*
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.60			-

*p<.05

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ ซึ่งมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจหน้าที่มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.35	3.51	3.59
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.35	-	-.16*	-.23*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.51		-	-.07
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.59			-

*p<.05

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านโอกาสใน ความก้าวหน้าเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.18	3.44	3.65
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.18	-	-.26*	-.48*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.44		-	-.22
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.65			-

*p<.05

จากตารางที่ 51 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านลักษณะของงานที่ท้าทายเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาท ต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.44	3.45	3.66
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.44	-	-.01	-.22*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.45		-	-.21*
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.66			-

*p<.05

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะของงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาท ต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.37	3.62	3.84
10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า	3.37	-	-.25*	-.47*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.62		-	-.22
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.84			-

*p<.05

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้

มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	$\overline{X}$	10,000 บาท ต่อเดือนและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.37	3.62	3.84
10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า	3.37	-	-.17*	-.35*
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	3.62		-	-.18
มากกว่า 15,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป	3.84			-

*p<.05

จากตารางที่ 54 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้ มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	1 ปี และต่ำกว่า		ระดับ	2 – 3 ปี		ระดับ	4 ปี ขึ้นไป		ระดับ
	n=69			n=175			n=183		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.44	.64	กลาง	3.66	.64	มาก	3.73	.60	มาก
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.31	.64	กลาง	3.41	.69	กลาง	3.59	.68	มาก
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.29	.59	กลาง	3.33	.67	กลาง	3.61	.64	มาก
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.38	.57	กลาง	3.47	.63	กลาง	3.61	.56	มาก
5.โอกาสในความก้าวหน้า	3.28	.72	กลาง	3.43	.78	กลาง	3.62	.72	มาก
6. ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.46	.63	กลาง	3.52	.72	มาก	3.60	.72	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.48	.68	กลาง	3.60	.71	มาก	3.81	.66	มาก
รวม	3.38	.50	กลาง	3.49	.56	กลาง	3.65	.51	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.38, SD=.50) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.49, SD=.56) และระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.65, SD=.51)

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.20	1.40	3.57*	.014
	ภายในกลุ่ม	426	166.98	.39		
	รวม	429	171.91			
2. ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.814	2.271	4.92*	.002
	ภายในกลุ่ม	426	196.49	.461		
	รวม	429	203.31			
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	13.93	4.641	11.04*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	179.06	.420		
	รวม	429	192.98			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.84	1.28	3.63*	.013
	ภายในกลุ่ม	426	150.19	.35		
	รวม	429	154.04			
5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	8.21	2.74	4.88*	.002
	ภายในกลุ่ม	426	239.02	.56		
	รวม	429	247.24			
6. ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	2.02	.109
	ภายในกลุ่ม	426	212.55	.49		
	รวม	429	215.58			
7. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.12	3.70	7.85*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	201.05	.47		
	รวม	429	212.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.33	2.11	7.45*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	120.67	.283		
	รวม	429	127.0			

*p<.05

จากตารางที่ 56 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันและมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ (p<.05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 57, 58, 59, 60, 61, 62 และตารางที่ 63

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.44	3.66	3.73
1 ปีและต่ำกว่า	3.44	-	-.22*	-.29*
2-3 ปี	3.66		-	-.07
4 ปีขึ้นไป	3.73			-

*p<.05

จากตารางที่ 57 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการยกย่องและนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.31	3.41	3.59
1 ปีและต่ำกว่า	3.31	-	-.10	-.28*
2-3 ปี	3.41		-	-.18
4 ปีขึ้นไป	3.59			-

*p<.05

จากตารางที่ 58 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไปมีปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในด้านด้านการยกย่องและนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 59 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีอำนาจหน้าที่เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.29	3.33	3.61
1 ปีและต่ำกว่า	3.29	-	-.04	-.32*
2-3 ปี	3.33		-	-.27*
4 ปีขึ้นไป	3.61			-

*p<.05

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และระยะของเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 60 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.38	3.47	3.61
1 ปีและต่ำกว่า	3.38	-	-.09	-.22*
2-3 ปี	3.47		-	-.14*
4 ปีขึ้นไป	3.61			-

*p<.05

จากตารางที่ 60 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 61 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านโอกาสในความก้าวหน้าเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.28	3.43	3.62
1 ปีและต่ำกว่า	3.28	-	-.16	-.34*
2-3 ปี	3.43		-	-.18*
4 ปีขึ้นไป	3.62			-

*p<.05

จากตารางที่ 61 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และในระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.48	3.60	3.81
1 ปีและต่ำกว่า	3.48	-	-.12	-.33*
2-3 ปี	3.60		-	-.20*
4 ปีขึ้นไป	3.81			-

*p<.05

จากตารางที่ 62 พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 63 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.48	3.60	3.81
1 ปีและต่ำกว่า	3.48	-	-.11	-.27*
2-3 ปี	3.60		-	-.16*
4 ปีขึ้นไป	3.81			-

*p<.05

จากตารางที่ 63 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่าบรรดาพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	2 ปี และต่ำกว่า		ระดับ	3-5 ปี		ระดับ	5 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=123			n=154			n=150		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.46	.67	กลาง	3.68	.54	มาก	3.80	.64	มาก
2. การยกย่องและยอมรับนับถือ	3.29	.65	กลาง	3.47	.67	กลาง	3.63	.69	มาก
3. การมีอำนาจในหน้าที่	3.30	.65	กลาง	3.45	.59	กลาง	3.56	.71	มาก
4. การมีส่วนร่วมในงาน	3.33	.56	กลาง	3.56	.59	มาก	3.62	.60	มาก
5. โอกาสในความก้าวหน้า	3.31	.75	กลาง	3.49	.70	กลาง	3.63	.78	กลาง
6. ลักษณะงานที่ท้าทาย	3.46	.65	กลาง	3.55	.71	มาก	3.61	.74	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.47	.73	กลาง	3.66	.65	มาก	3.84	.67	มาก
รวม	3.37	.54	กลาง	3.55	.49	มาก	3.67	.54	มาก

จากตารางที่ 64 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา2ปีและต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานที่อยู่ในระดับกลาง($\overline{X}$ =3.37, SD=.54) ซึ่งประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 3-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, SD=.49) และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 5 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.67, SD=.54)

ตารางที่ 65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS	F	p
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.04	2.68	6.99*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	163.15	.383		
	รวม	429	171.19			
2. ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.55	3.186	7.00*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	193.75	.455		
	รวม	429	203.31			
3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	9.86	3.289	7.65*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	183.116	.430		
	รวม	429	192.983			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.80	2.267	6.55*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	147.24	.346		
	รวม	429	154.04			
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	8.74	2.916	5.20*	.002
	ภายในกลุ่ม	426	238.49	.560		
	รวม	429	247.24			
6. ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.34	1.11	2.23	.083
	ภายในกลุ่ม	426	212.24	.498		
	รวม	429	215.58			
7. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.12	4.70	10.12*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	198.04	.46		
	รวม	429	212.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.79	2.60	9.29*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	119.21	.280		
	รวม	429	127.01			

*p<.05

จากตารางที่ 65 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา

โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 66, 67, 68, 69, 70 และตามตารางที่ 71

ตารางที่ 66 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.46	3.68	3.80
2 ปีและต่ำกว่า	3.46	-	-.23*	-.34*
3-5 ปี	3.68		-	-.11
5 ปีขึ้นไป	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 66 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปีและช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง 2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 67 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการยกย่องและยอมรับนับถือเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.29	3.47	3.63
2 ปีและต่ำกว่า	3.29	-	-.18*	-.34*
3-5 ปี	3.47		-	-.16*
5 ปีขึ้นไป	3.63			-

*p<.05

จากตารางที่ 67 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง 2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์

การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องและยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง 3-5 ปี

ตารางที่ 68 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.30	3.45	3.56
2 ปีและต่ำกว่า	3.30	-	-.15	-.26*
3-5 ปี	3.45		-	-.11
5 ปีขึ้นไป	3.56			-

*p<.05

จากตารางที่ 68 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีอำนาจในหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 69 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.33	3.56	3.62
2 ปีและต่ำกว่า	3.33	-	-.23*	-.29*
3-5 ปี	3.56		-	-.06
5 ปีขึ้นไป	3.62			-

*p<.05

จากตารางที่ 69 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 70 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาส ในความก้าวหน้าเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.31	3.49	3.63
2 ปีและต่ำกว่า	3.31	-	-.18*	-..32*
3-5 ปี	3.49		-	-.14
5 ปีขึ้นไป	3.63			-

*p<.05

จากตารางที่ 70 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และ ช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 71 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความมั่นคง ในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.47	3.66	3.89
2 ปีและต่ำกว่า	3.47	-	-.19*	-..38*
3-5 ปี	3.66		-	-.18*
5 ปีขึ้นไป	3.89			-

*p<.05

จากตารางที่ 71 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และ ช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี

ตารางที่ 72 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปีและต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		3.47	3.66	3.89
2 ปีและต่ำกว่า	3.47	-	-.18*	-..30*
3-5 ปี	3.66		-	-.12*
5 ปีขึ้นไป	3.89			-

*p<.05

จากตารางที่ 72 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และ ช่วง 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงในงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 73 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	21-25 ปี		ระดับ	26-30 ปี		ระดับ	31 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=120			n=149			n=161		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. นโยบายและการบริหาร	3.34	.64	กลาง	3.46	.74	กลาง	. 365	.63	มาก
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.20	.71	กลาง	3.30	.86	กลาง	3.66	.78	มาก
3. การเลื่อนตำแหน่ง	3.04	.77	กลาง	3.33	.83	กลาง	3.46	.86	กลาง
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.31	.64	กลาง	3.46	.65	กลาง	3.63	.66	มาก
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.32	.60	กลาง	3.60	.61	มาก	3.80	.65	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.10	.68	กลาง	3.38	.88	กลาง	3.64	.74	มาก

รวม	3.22	.49	กลาง	3.42	.61	กลาง	3.64	.59	มาก

จากตารางที่ 73 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังนี้ อายุระหว่าง 21-25 ปี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.22, SD=.49) อายุระหว่าง 26-30 ปีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.42, SD=.61) และอายุ 30 ปีขึ้นไประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.64, SD=.59)

ตารางที่ 74 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	7.01 196.03 203.05	3.50 .45	7.64*	.001
2. การพัฒนาฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	16.79 271.59 288.38	8.39 .63	13.20*	.000
3. การเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	12.38 295.24 307.62	6.19 .69	8.95*	.000
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	7.38 184.43 191.81	3.69 .43	8.94*	.000
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	16.28 167.08 183.36	8.14 .39	20.80*	.000

ตารางที่ 74 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	19.62 259.30 278.92	9.81 .60	16.15*	.000
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	12.40 140.88 153.28	6.20 .33	18.80*	.000

*p<.05

จากตารางที่ 74 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 75 ,76, 77, 78, 79 และตารางที่ 80

ตารางที่ 75 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.34	3.46	3.65
21-25 ปี	3.34	-	-.11	-.31*
26-30 ปี	3.46		-	-.20*
31 ปีขึ้นไป	3.65			-

*p<.05

จากตารางที่ 75 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านนโยบายและการบริหาร มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 76 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการพัฒนาฝึกอบรมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.20	3.30	3.66
21-25 ปี	3.20	-	-.10	-.46*
26-30 ปี	3.30		-	-.35*
31 ปีขึ้นไป	3.66			-

*p<.05

จากตารางที่ 76 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการพัฒนาฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 77 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.04	3.33	3.46
21-25 ปี	3.04	-	-.29*	-.42*
26-30 ปี	3.33		-	-.13
31 ปีขึ้นไป	3.46			-

*p<.05

จากตารางที่ 77 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่างอายุ 26-30 ปี และระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี

ตารางที่ 78 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.31	3.46	3.63
21-25 ปี	3.31	-	-.15	-.33*
26-30 ปี	3.46		-	-.17*
31 ปีขึ้นไป	3.63			-

*p<.05

จากตารางที่ 78 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 79 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.32	3.6	3.8
21-25 ปี	3.32	-	-.28	-.49*
26-30 ปี	3.60		-	-.21*
31 ปีขึ้นไป	3.3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 79 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี อายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 80 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่ท้าทายเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.10	3.38	3.64
21-25 ปี	3.10	-	-.27*	-.53*
26-30 ปี	3.38		-	-.26*
31 ปีขึ้นไป	3.64			-

*p<.05

จากตารางที่ 80 พบว่า พนักงานใจระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไปมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 81 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.10	3.38	3.64
21-25 ปี	3.10	-	-.20	-.42*
26-30 ปี	3.38		-	-.22*
31 ปีขึ้นไป	3.64			-

*p<.05

จากตารางที่ 81 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และมีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 82 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาปีที่ 6		ระดับ	ปวช. ,ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ
	n=123			n=181			n=126		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. นโยบายและการบริหาร	3.33	.66	กลาง	3.53	.69	มาก	3.61	.67	มาก
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.16	.77	กลาง	3.38	.83	กลาง	3.69	.75	มาก
3. การเลื่อนตำแหน่ง	2.97	.82	กลาง	3.33	.80	กลาง	3.57	.83	มาก
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.29	.68	กลาง	3.52	.64	มาก	3.63	.64	มาก
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.40	.67	กลาง	3.57	.65	มาก	3.82	.56	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.02	.83	กลาง	3.42	.74	กลาง	3.74	.71	มาก
รวม	3.19	.59	กลาง	3.46	.57	กลาง	3.68	.54	มาก

จากตารางที่ 82 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ = 3.19, SD=.59) ปวช., ปวส. ที่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.46, SD=.57) และระดับปริญญาตรีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68, SD=.54)

ตารางที่ 83 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	5.27 197.78 203.05	2.63 .46	5.69*	.004
2. การพัฒนาฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	17.57 270.63 288.38	8.87 .63	14.00*	.000
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	22.37 285.24 307.62	11.18 .66	16.75*	.000
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	7.51 184.30 19181	3.75 .43	8.70*	.000
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	11.28 172.08 183.36	5.64 .40	13.99*	.000
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	32.57 246.35 278.92	16.28 .57	28.22*	.000
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 427 429	14.47 138.80 153.28	7.24 .32	22.27*	.000

*p<.05

จากตารางที่ 83 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา

โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบทางด้านความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 84, 85, 86, 87, 88 และตารางที่ 89

ตารางที่ 84 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.33	3.53	3.61
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.33	-	-.20*	-.28*
ปวช.-ปวส.	3.53		-	.08
ปริญญาตรี	3.61			-

*p<.05

จากตารางที่ 84 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. และระดับ ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 85 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการพัฒนาฝึกอบรมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.16	3.38	3.69
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.16	-	-.22*	-.53*
ปวช.-ปวส.	3.38		-	.22
ปริญญาตรี	3.69			-

*p<.05

จากตารางที่ 85 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการพัฒนาฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการพัฒนาฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 86 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		2.97	3.33	3.57
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2.97	-	-.35*	-.60*
ปวช.-ปวส.	3.33		-	.24*
ปริญญาตรี	3.57			-

*p<.05

จากตารางที่ 86 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาในระดับ ปวช.-ปวส. และระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานที่ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 87 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.29	3.52	3.63
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.29	-	-.23*	-.34*
ปวช.-ปวส.	3.52		-	.11
ปริญญาตรี	3.63			-

*p<.05

จากตารางที่ 87 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. และระดับ ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 88 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.40	3.57	3.82
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.40	-	-.17*	-.42*
ปวช.-ปวส.	3.57		-	.25*
ปริญญาตรี	3.82			-

*p<.05

จากตารางที่ 88 พบว่า พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาในระดับ ปวช.-ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงาน มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 89 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.02	3.42	3.74
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.02	-	-.40*	-.72*
ปวช.-ปวส.	3.42		-	.32*
ปริญญาตรี	3.74			-

*p<.05

จากตารางที่ 89 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 90 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.40	3.57	3.82
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.40	-	-.17*	-.42*
ปวช.-ปวส.	3.57		-	.25*
ปริญญาตรี	3.82			-

*p<.05

จากตารางที่ 90 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานในระดับ ปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 91 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า		ระดับ	10,001-15,000 บาทต่อเดือน		ระดับ	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป		ระดับ
	n=87			n=131			n=212		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. นโยบายและการบริหาร	3.28	.71	กลาง	3.50	.73	มาก	3.59	.63	มาก
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.15	.78	กลาง	3.34	.87	กลาง	3.56	.77	มาก
3. การเลื่อนตำแหน่ง	2.93	.88	กลาง	3.24	.89	กลาง	3.48	.74	กลาง
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.30	.72	กลาง	3.44	.66	กลาง	3.59	.62	มาก
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.32	.66	กลาง	3.59	.63	มาก	3.71	.63	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.89	.80	กลาง	3.31	.82	กลาง	3.66	.68	มาก
รวม	3.14	.58	กลาง	3.40	.61	กลาง	3.60	.54	มาก

จากตารางที่ 91 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.14, SD=.58) รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.40, SD=.61) และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.60, SD=.54)

ตารางที่ 92 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.01	3.00	6.51*	.002
	ภายในกลุ่ม	427	197.04	.46		
	รวม	429	203.05			
2. การพัฒนาฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.35	5.76	8.74*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	277.03	.64		
	รวม	429	288.38			
3. การเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	19.64	9.82	14.56*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	287.98	.67		
	รวม	429	307.62			
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.78	2.89	6.63*	.001
	ภายในกลุ่ม	427	186.35	.43		
	รวม	429	191.81			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.49	4.79	11.66*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	173.87	.40		
	รวม	429	183.36			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	37.23	18.61	32.88*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	241.69	.56		
	รวม	429	278.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.13	6.56	20.00*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	140.15	.32		
	รวม	429	153.28			

*p<.05

จากตารางที่ 92 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้

ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 93, 94, 95, 96, 97 และตารางที่ 98

ตารางที่ 93 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาทและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.28	3.50	3.59
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.28	-	-.22*	-.31*
10,001-15,000 บาท	3.50		-	-.09
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.59			-

*p<.05

จากตารางที่ 93 พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า

ตารางที่ 94 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการพัฒนาฝึกอบรม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาทและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.15	3.34	3.56
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.15	-	-.19	-.41*
10,001-15,000 บาท	3.34		-	-.22*
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.56			-

*p<.05

จากตารางที่ 94 พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการพัฒนาฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 95 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาทและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		2.93	3.24	3.48
10,000 บาทและต่ำกว่า	2.93	-	-.31*	-.56*
10,001-15,000 บาท	3.24		-	.24*
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.48			-

*p<.05

จากตารางที่ 95 พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 96 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาทและต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.28	3.50	3.59
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.28	-	-.22*	-.31*
10,001-15,000 บาท	3.50		-	.09
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.59			-

*p<.05

จากตารางที่ 96 พบว่า พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้ที่มีมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายนอก

ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า

ตารางที่ 97 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.32	3.59	3.71
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.32	-	-.26*	-.39*
10,001-15,000 บาท	3.59		-	-.13
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.71			-

*p<.05

จากตารางที่ 97 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า

ตารางที่ 98 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		2.89	3.31	3.66
10,000 บาทและต่ำกว่า	2.89	-	-.42*	-.76*
10,001-15,000 บาท	3.31		-	-.34*
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.66			-

*p<.05

จากตารางที่ 98 พบว่า พนักงานอยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และ

พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.32	3.59	3.71
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.32	-	-.26*	-.39*
10,001-15,000 บาท	3.59		-	-.13
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.71			-

*p<.05

จากตารางที่ 99 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 100 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	1 ปี และต่ำกว่า		ระดับ	2-3 ปี		ระดับ	4 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=69			n=175			n=183		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. นโยบายและการบริหาร	3.41	.72	กลาง	3.48	.72	กลาง	3.54	.63	มาก
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.29	.76	กลาง	3.40	.85	กลาง	3.46	.80	กลาง
3. การเลื่อนตำแหน่ง	3.16	.74	กลาง	3.32	.90	กลาง	3.32	.83	กลาง
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.32	.70	กลาง	3.52	.67	มาก	3.50	.64	มาก
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.39	.69	กลาง	3.53	.61	มาก	3.72	.64	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.25	.69	กลาง	3.36	.83	กลาง	3.48	.81	กลาง
รวม	3.30	.56	กลาง	3.44	.62	กลาง	3.50	.58	มาก

จากตารางที่ 100 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของ พนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.30, SD=.56) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี มีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.44, SD=.62) และระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปี ขึ้นไปมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.50, SD=.58)

ตารางที่ 101 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.69	.56	1.19	.310
	ภายในกลุ่ม	426	201.35	.47		
	รวม	429	203.05			
2. การพัฒนาฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	.53	.79	.499
	ภายในกลุ่ม	426	286.78	.67		
	รวม	429	288.38			
3. การเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	.68	.95	.413
	ภายในกลุ่ม	426	305.56	.71		
	รวม	429	306.62			
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.99	.99	2.24	.082
	ภายในกลุ่ม	426	188.82	.44		
	รวม	429	191.81			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.98	2.65	6.45*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	175.39	.41		
	รวม	429	183.36			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.18	1.06	1.64	.179
	ภายในกลุ่ม	426	275.74	.64		
	รวม	429	278.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.60	.86	2.45*	.06
	ภายในกลุ่ม	426	150.68	.35		
	รวม	429	153.28			

*p<.05

จากตารางที่ 101 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมไม่แตกต่างกันและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการตรวจสอบรายด้าน พบว่า มีด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 102

ตารางที่ 102 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.39	3.53	3.72
1 ปีและต่ำกว่า	3.39	-	-.14	-.34*
2-3 ปี	3.53		-	-.19*
4 ปีขึ้นไป	3.72			-

*p<.05

จากตารางที่ 102 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง1 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 2-3 ปี

ตารางที่ 103 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน	$\overline{X}$	1 ปีและต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.39	3.53	3.72
1 ปีและต่ำกว่า	3.39	-	-.13	-.20*
2-3 ปี	3.53		-	-.07
4 ปีขึ้นไป	3.72			-

*p<.05

จากตารางที่ 103 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วงระยะเวลา 1 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	2 ปีและต่ำกว่า		ระดับ	3-5 ปี		ระดับ	5 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=123			n=154			n=150		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. นโยบายและการบริหาร	3.34	.67	กลาง	3.53	.66	มาก	3.59	.70	มาก
2. การพัฒนาฝึกอบรม	3.21	.75	กลาง	3.48	.79	กลาง	3.49	.87	กลาง
3. การเลื่อนตำแหน่ง	3.15	.76	กลาง	3.39	.82	กลาง	3.31	.92	กลาง
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.40	.66	กลาง	3.52	.63	มาก	3.50	.69	มาก
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.36	.59	กลาง	3.54	.61	มาก	3.83	.66	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.29	.66	กลาง	3.39	.83	กลาง	3.48	.87	กลาง
รวม	3.29	.51	กลาง	3.47	.58	กลาง	3.53	.65	มาก

จากตารางที่ 104 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับกลางและระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 2 ปีและต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.29, SD=.51) ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 3-5 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ($\overline{X}$ =3.47, SD=.58) และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.53, SD=.65)

ตารางที่ 105 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.19	1.73	.72*	.011
	ภายในกลุ่ม	426	197.85	.46		
	รวม	429	203.05			
2. การพัฒนาฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.09	2.34	3.54*	.015
	ภายในกลุ่ม	426	281.36	.66		
	รวม	429	288.38			
3. การเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.42	1.47	2.07	.103
	ภายในกลุ่ม	426	303.20	.71		
	รวม	429	307.62			
4. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.96	.65	1.47	.222
	ภายในกลุ่ม	426	189.85	.44		
	รวม	429	191.81			

ตารางที่ 105 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 426 429	16.56 166.80 183.36	5.52 .39	14.10*	.000
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 426 429	2.65 276.27 278.92	.88 .64	1.36	.254
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 426 429	4.79 148.49 153.28	1.59 .34	4.58*	.004

*p<.05

จากตารางที่ 105 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกโดยรวมไม่แตกต่างกันและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการตรวจสอบรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร,ด้านการพัฒนาฝึกอบรม และด้านของความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 106, 107 และตารางที่ 108

ตารางที่ 106 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.34	3.53	3.59
2 ปี และต่ำกว่า	3.34	-	-.19*	-.25*
3-5 ปี	3.53		-	-.19*
5 ปี ขึ้นไป	3.59			-

*p<.05

จากตารางที่ 106 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี

ตารางที่ 107 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาฝึกอบรมเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.31	3.48	3.49
2 ปี และต่ำกว่า	3.31	-	-.27	-.29*
3-5 ปี	3.48		-	-.01
5 ปี ขึ้นไป	3.49			-

*p<.05

จากตารางที่ 107 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วงระยะเวลา 5 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านการพัฒนาฝึกอบรมมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 2 ปีและต่ำกว่าและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา 3-5 ปี

ตารางที่ 108 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.36	3.54	3.83
2 ปี และต่ำกว่า	3.36	-	-.18*	-.47*
3-5 ปี	3.54		-	-.29*
5 ปี ขึ้นไป	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 108 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านของความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วงเวลา 2 ปีและต่ำกว่า และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี

ตารางที่ 109 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.36	3.54	3.83
2 ปี และต่ำกว่า	3.36	-	-.18*	-.24*
3-5 ปี	3.54		-	-.06
5 ปี ขึ้นไป	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 109 ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 2 ปี และต่ำกว่า

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ตารางที่ 110 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี		ระดับ	26-30 ปี		ระดับ	31 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=120			n=149			n=161		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ต้นทุนการผลิต	3.48	.64	มาก	3.62	.56	มาก	3.86	.57	มาก
2. คุณภาพผลิตภัณฑ์	3.55	.65	มาก	3.74	.63	มาก	3.91	.65	มาก
3. เวลาการผลิต	3.50	.66	กลาง	3.71	.67	มาก	3.92	.64	มาก
รวม	3.51	.55	มาก	3.69	.5	มาก	3.90	.54	มาก

จากตารางที่ 110 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในระดับอายุ ดังนี้ อายุระหว่าง 21-25 ปี มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.51, SD=.55) ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.69, SD=.52) และอายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.90, SD=.54)

ตารางที่ 111 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับการปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1.ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	10.50	5.25	14.91*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	150.35	.35		
	รวม	429	160.85			
2.ด้านคุณภาพการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	8.91	4.45	10.67*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	178.34	.41		
	รวม	429	187.25			
3. ด้านเวลาการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	11.92	5.96	13.68*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	186.12	.43		
	รวม	429	198.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.34	5.17	17.79*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	124.10	.29		
	รวม	429	134.44			

*p<.05

จากตารางที่ 111 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นนักวิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 112, 113 และตารางที่ 114

ตารางที่ 112 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.48	3.62	3.86
2 ปี และต่ำกว่า	3.48	-	-.14	-.38*
3-5 ปี	3.62		-	-.24*
5 ปี ขึ้นไป	3.86			-

*p<.05

จากตารางที่ 112 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 113 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.55	3.74	3.91
2 ปี และต่ำกว่า	3.55	-	-.19*	-.36*
3-5 ปี	3.74		-	-.17*
5 ปี ขึ้นไป	3.91			-

*p<.05

จากตารางที่ 113 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 114 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.50	3.71	3.92
2 ปี และต่ำกว่า	3.50	-	-.21*	-.42*
3-5 ปี	3.71		-	-.21*
5 ปี ขึ้นไป	3.92			-

*p<.05

จากตารางที่ 114 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีและ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 115 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		3.50	3.71	3.92
2 ปี และต่ำกว่า	3.50	-	-.18*	-.38*
3-5 ปี	3.71		-	-.20*
5 ปี ขึ้นไป	3.92			-

*p<.05

จากตารางที่ 115 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีและ 31 ปีขึ้นไปมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 116 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษา n=123		ระดับ	ปวช.-ปวส. n=181		ระดับ	ปริญญาตรี n=126		ระดับ
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ต้นทุนการผลิต	3.61	.66	มาก	3.69	.58	มาก	3.72	.59	มาก
2. คุณภาพผลิตภัณฑ์	3.65	.71	มาก	3.75	.63	มาก	3.84	.64	มาก
3. เวลาการผลิต	3.57	.70	กลาง	3.77	.68	มาก	3.83	.62	มาก
รวม	3.61	.60	มาก	3.74	.55	มาก	3.79	.51	มาก

จากตารางที่ 116 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.61, SD=.60) ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.74, SD=.55) และระดับปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.79, SD=.51)

ตารางที่ 117 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.85	.42	1.13	.322
	ภายในกลุ่ม	427	160.01	.37		
	รวม	429	160.86			
2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.13	2.62	.073
	ภายในกลุ่ม	427	184.98	.43		
	รวม	429	187.25			
3. ด้านเวลาการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	4.59	2.29	5.06*	.007
	ภายในกลุ่ม	427	193.46	.45		
	รวม	429	198.05			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.14	3.69*	.026
	ภายในกลุ่ม	427	132.16	.31		
	รวม	429	134.45			

*$p<.05$

จากตารางที่ 117 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพการผลิตภัณฑ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเวลาการผลิต พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 118

ตารางที่ 118 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.57	3.77	3.83
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.57	-	-.20*	-.26*
ปวช.-ปวส.	3.77		-	-.06*
ปริญญาตรี	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 118 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และพนักงานระดับปฏิบัติการระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับปริญญาตรี มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการระดับการศึกษา ปวช.-ปวส.

ตารางที่ 119 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี
		3.57	3.77	3.83
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.57	-	-.13*	-.19*
ปวช.-ปวส.	3.77		-	-.06
ปริญญาตรี	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 119 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และพนักงานระดับปฏิบัติการระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 120 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า		ระดับ	10,001-15,000 บาทต่อเดือน		ระดับ	มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป		ระดับ
	n=87			n=131			n=212		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	S D	
1. ต้นทุนการผลิต	3.49	.71	กลาง	3.65	.57	มาก	3.77	.56	มาก
2. คุณภาพผลิตภัณฑ์	3.58	.72	มาก	3.71	.65	มาก	3.84	.62	มาก
3. เวลาการผลิต	3.53	.75	มาก	3.69	.65	มาก	3.83	.64	มาก
รวม	3.53	.62	มาก	3.68	.52	มาก	3.81	.53	มาก

จากตารางที่ 120 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ รายได้ที่มี 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่ามีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.53, SD=.62) รายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68, SD=.52) และรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81, SD=.53)

ตารางที่ 121 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	5.60	2.80	7.70*	.001
	ภายในกลุ่ม	427	155.26	.36		
	รวม	429	160.86			
2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.44	2.22	5.19*	.006
	ภายในกลุ่ม	427	182.81	.42		
	รวม	429	187.25			
3. ด้านเวลาการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	6.00	3.00	6.67*	.001
	ภายในกลุ่ม	427	192.05	.45		
	รวม	429	198.05			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.30	265	8.77*	.000
	ภายในกลุ่ม	427	129.14	.30		
	รวม	429	134.45			

*p<.05

จากตารางที่ 121 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีรายได้แตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 122, 123 และตารางที่ 124

ตารางที่ 122 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.47	3.62	3.77
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.47	-	-.18*	-.30*
10,001-15,000 บาท	3.62		-	-.12
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.77			-

*p<.05

จากตารางที่ 122 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า และพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต มากกว่า 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 123 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.58	3.71	3.84
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.58	-	-.13	-.26*
10,001-15,000 บาท	3.71		-	-.13
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.84			-

*p<.05

จากตารางที่ 123 พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนและต่ำกว่า

ตารางที่ 124 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.53	3.69	3.83
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.53	-	-.16	-.30*
10,001-15,000 บาท	3.69		-	-.14
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 124 พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการที่รายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า

ตารางที่ 125 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000 บาท และต่ำกว่า	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป
		3.53	3.69	3.83
10,000 บาทและต่ำกว่า	3.53	-	-.16*	-.29*
10,001-15,000 บาท	3.69		-	-.13*
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	3.83			-

*p<.05

จากตารางที่ 125 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และที่มีรายได้ มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน และต่ำกว่า และที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 126 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1ปีและต่ำกว่า n=69		ระดับ	2-3 ปี n=179		ระดับ	4 ปีขึ้นไป n=183		ระดับ
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ต้นทุนการผลิต	3.44	.71	กลาง	3.67	.59	มาก	3.75	.56	มาก
2. คุณภาพผลิตภัณฑ์	3.53	.72	มาก	3.77	.63	มาก	3.80	.64	มาก
3. เวลาการผลิต	3.51	.75	มาก	3.75	.69	มาก	3.78	.62	มาก
รวม	3.49	.62	กลาง	3.73	.53	มาก	3.78	.53	มาก

จากตารางที่ 126 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางแตกต่างกันในแต่ระยะเวลา เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.73, SD=.53) และการปฏิบัติงาน 4 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.78, SD=.53) และพบระดับการปฏิบัติงานช่วงปานกลาง คือ การปฏิบัติงาน 1 ปีและต่ำกว่า ($\overline{X}$ =3.49, SD=.62)

ตารางที่ 127 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	6.06	2.02	5.56*	.001
	ภายในกลุ่ม	426	154.80	.36		
	รวม	429	160.86			
2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	ระหว่างกลุ่ม	3	4.41	1.47	3.42*	.017
	ภายในกลุ่ม	426	182.84	.42		
	รวม	429	187.25			
3. ด้านเวลาการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	5.03	3.00	3.70*	.012
	ภายในกลุ่ม	426	193.01	.45		
	รวม	429	198.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.06	1.68	5.56*	.001
	ภายในกลุ่ม	426	129.38	.30		
	รวม	429	134.44			

*$p<.05$

จากตารางที่ 127 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 128, 129 และตารางที่ 130 ตามลำดับ

ตารางที่ 128 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านต้นทุนการผลิตจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปี และต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
		3.44	3.67	3.75
1 ปี และต่ำกว่า	3.44	-	-.23	-.31*
2-3 ปี	3.67		-	-.08
4 ปี ขึ้นไป	3.75			-

*p<.05

จากตารางที่ 128 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 129 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปี และต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
		3.53	3.77	3.80
1 ปี และต่ำกว่า	3.53	-	-.25*	-.27*
2-3 ปี	3.77		-	-.03
4 ปี ขึ้นไป	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 129 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งมีการเพิ่มในประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 130 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้านเวลาการผลิต จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปี และต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
		3.51	3.75	3.78
1 ปี และต่ำกว่า	3.57	-	-.24*	-.27*
2-3 ปี	3.75		-	-.03
4 ปี ขึ้นไป	3.78			-

*p<.05

จากตารางที่ 130 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 131 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	1 ปี และต่ำกว่า	2-3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
		3.51	3.75	3.78
1 ปี และต่ำกว่า	3.57	-	-.24*	-.29*
2-3 ปี	3.75		-	-.05
4 ปี ขึ้นไป	3.78			-

*p<.05

จากตารางที่ 131 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 2-3 ปี และ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 4 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 132 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2ปีและต่ำกว่า		ระดับ	3-5ปี		ระดับ	5 ปีขึ้นไป		ระดับ
	n=123			n=154			n=150		
	$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD		$\overline{X}$	SD	
1. ต้นทุนการผลิต	3.50	.61	มาก	3.68	.61	มาก	3.80	.57	มาก
2. คุณภาพผลิตภัณฑ์	3.54	.64	มาก	3.76	.65	มาก	3.90	.64	มาก
3. เวลาการผลิต	3.59	.69	มาก	3.70	.68	มาก	3.85	.63	มาก
รวม	3.54	.55	มาก	3.71	.55	มาก	3.85	.53	มาก

จากตารางที่ 132 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาระหว่าง 2 ปีและต่ำกว่า ($\overline{X}$ =3.54, SD=.55) ประสบการณ์การในทำงานที่ผ่านมาระหว่าง 3-5 ปี ($\overline{X}$ =3.37, SD=.55) และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ =3.85, SD=.53)

ตารางที่ 133 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
1. ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	7.39	2.46	6.84*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	153.46	.36		
	รวม	429	160.86			
2. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์	ระหว่างกลุ่ม	3	9.19	3.06	7.32*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	178.07	.41		
	รวม	429	187.26			
3. ด้านเวลาการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	5.86	1.95	4.33*	.005*
	ภายในกลุ่ม	426	192.19	.45		
	รวม	429	198.05			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.27	2.42	8.11*	.000
	ภายในกลุ่ม	426	127.17	.29		
	รวม	429	134.45			

*p<.05

จากตารางที่ 133 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 134, 135 และตารางที่ 136

ตารางที่ 134 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.53	3.77	3.80
2 ปี และต่ำกว่า	3.53	-	-.25*	-.27*
3-5 ปี	3.77		-	-.03
5 ปี ขึ้นไป	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 134 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 2 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 135 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.54	3.76	3.90
2 ปี และต่ำกว่า	3.54	-	-.21*	-.36*
3-5 ปี	3.76		-	-.15
5 ปี ขึ้นไป	3.90			-

*p<.05

จากตารางที่ 135 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ช่วง2 ปีและต่ำกว่า

ตารางที่ 136 การเปรียบเทียบ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.59	3.70	3.85
2 ปี และต่ำกว่า	3.59	-	-.11*	-.26*
3-5 ปี	3.70		-	-.15
5 ปี ขึ้นไป	3.85			-

*p<.05

จากตารางที่ 136 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 2 ปี และต่ำกว่า

ตารางที่ 137 การเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	$\overline{X}$	2 ปี และต่ำกว่า	3-5 ปี	5 ปี ขึ้นไป
		3.59	3.70	3.85
2 ปี และต่ำกว่า	3.59	-	-.17*	-.31*
3-5 ปี	3.70		-	-.14*
5 ปี ขึ้นไป	3.85			-

*p<.05

จากตารางที่ 137 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาช่วง 3-5 ปี และช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานช่วง 2 ปี และต่ำกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาช่วง 5 ปีขึ้นไป มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาการผลิตมากกว่าพนักงานที่มี ประสบการณ์การทำงานช่วง 3-5 ปี

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Relation)

ตารางที่ 138 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	*p*
จากการถดถอย	7	56.88	32.98*	32.98*	.000
จากแหล่งอื่น ๆ	422	103.97	.24		
รวม	429	160.85			

*$p<.05$

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation, R) = .59

ค่าสัมประสิทธิ์ (R2) = .35

จากตารางที่ 138 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน ซึ่งมีผลกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (R=.59) แรงจูงใจภายในสามารถอธิบายความผันแปรของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตได้ 35% ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีรายด้านของปัจจัยจูงใจภายในบางด้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน เป็นรายด้าน ดังตารางที่ 139