

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร
5. การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิด

ทหาร โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ t-test (Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่าสถิติ F-test และการใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี เชฟเฟ้

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution )
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และส่วนที่สังกัด

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และส่วนที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไปด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	46	92.00
หญิง	4	8.00
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100.00</b>
<b>2. การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	50.00
ปริญญาตรี	23	46.00
สูงกว่าปริญญา	2	4.00
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ตำแหน่งงาน</b>		
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	12	24.00
นายทหารชั้นประทวน	20	40.00
ลูกจ้างประจำ	13	26.00
พนักงานราชการ	5	10.00
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านเพ

ข้อมูลทั่วไปด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ส่วนที่สังกัด		
ส่วนบังคับการ โรงงานการซ่อมและสนับสนุน	8	16.0
ส่วนไฟฟ้าและเครื่องวัด	10	20.0
ส่วนเครื่องทำความเย็นและอัดอากาศ	6	12.0
ส่วนซ่อมบำรุง	11	22.0
ส่วนโรงผลิตน้ำ	9	18.0
ส่วนเครื่องกำเนิดไอน้ำ	6	12.0
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลทั่วไปด้านบุคคล ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ด้านการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ตำแหน่งหน้าที่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และตำแหน่งหน้าที่ พนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ด้านส่วนที่สังกัด พบว่า เป็นซ่อมบำรุง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ส่วนไฟฟ้าและเครื่องวัด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนโรงผลิตน้ำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ส่วนบังคับการ โรงงานการซ่อมและสนับสนุน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ส่วนเครื่องกำเนิดไอน้ำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และส่วนเครื่องทำความเย็นและอัดอากาศ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตารางที่ 4.2 ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านอายุ และเงินเดือน

ด้าน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	Max	Min
- อายุ	50	37.64	7.14	56	24
- เงินเดือน	50	17,215.56	55563.02	25,980	10,000

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากร โรงงานวัดตุระเบิดทหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลทั่วไป ด้านบุคคล ดังนี้ ด้านอายุเฉลี่ย 37.64 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.14 มากที่สุด 56 ปี และน้อยที่สุด 24 ปี ด้านเงินเดือนเฉลี่ยเงินเดือน 17,215.56 บาท และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 55,563.02 มากที่สุด 25,980 บาท และน้อยที่สุด 10,000 บาท

#### 4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานวัดตุระเบิดทหาร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเบิดทหาร ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะของงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม	4.46	0.50	มาก	5
2. ลักษณะของงานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ทำอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.80	มาก	6
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลา และผลตอบแทนที่ได้รับ	4.64	0.49	มากที่สุด	1
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.56	0.50	มากที่สุด	2
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงเพียงพอ	4.52	0.51	มากที่สุด	3
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการทำงานในโรงงานฯ	4.48	0.51	มาก	4
รวม	4.47	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 ค่า S.D. เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและผลตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.49) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.50), ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.51) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการทำงานในโรงงานฯ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.51), ลักษณะของงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้เริ่มสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะของงานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ทำอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงาน  
วัตถุระเบิดทหาร ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.10	0.84	มาก	4
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	4.48	0.51	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมและงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ	4.46	0.50	มาก	2
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานของตนเอง	4.42	0.50	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 ค่า S.D. เท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมและงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.50) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผน

ปฏิบัติงานของตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิชอบและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.51	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับตนเองเป็นส่วนหนึ่งในงาน	4.42	0.50	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานของตนเอง	4.54	0.50	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 ค่า S.D. เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานของตนเอง ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.51) และข้อที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย การได้รับการยอมรับตนเองเป็นส่วนหนึ่งในงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงาน  
 วัตถุประสงค์ทหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.58	0.50	มากที่สุด	1
2. ความพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.54	0.50	มาก	3
3. ความพอใจกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้บุคลากร	4.44	0.50	มาก	2
4. ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลากับงานที่ปฏิบัติ	2.36	0.49	น้อย	4
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ค่า S.D. เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ความพอใจกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้บุคลากร ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.50) ความพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.50), และข้อที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลากับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.36$ , S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงาน  
วัดตระเบิดทหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบช่วยเสริมให้ตนเองมีโอกา สก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.40	0.50	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม วุฒิให้สูงขึ้น	4.48	0.51	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และหาประสบการณ์	4.34	0.48	มาก	4
4. การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานอย่าง เหมาะสม	4.68	0.47	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 ค่า S.D. เท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.47$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.51$ ), ลักษณะของงานที่รับผิดชอบช่วยเสริมให้ตนเองมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การทาง ( $\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.50$ ), และข้อที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และหาประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.48$ )



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงาน  
วัดถูระเบิดทหารทุกด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะของงาน	4.47	0.55	มาก	3
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.37	0.59	มาก	4
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.48	0.50	มาก	1
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.73	0.50	มาก	5
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.48	0.49	มาก	2
รวม	4.30	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่า S.D. เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเบี่ยงรายด้าน ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.73-4.48 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับการยอมรับนับถือ	( $\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก
ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าในการทำงาน	( $\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก
ลำดับที่ 3 ลักษณะของงาน	( $\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก
ลำดับที่ 4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	( $\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก
ลำดับที่ 5 เงินเดือนและสวัสดิการ	( $\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก

#### 5. การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหาร โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ t-test (Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่าสถิติ F-test และการใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี เชฟเฟ้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร มีแรงจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และส่วนที่สังกัด

ตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐานแรงงูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร  
จำแนกตามเพศ

แรงงูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ลักษณะของงาน	4.47	0.22	4.46	0.16	0.15	0.88
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	4.36	0.30	4.38	0.25	-0.07	0.94
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.49	0.30	4.33	0.27	1.04	0.30
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.73	0.23	3.75	0.29	-0.18	0.86
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.49	0.28	4.25	0.20	1.72	0.09
ภาพรวม	4.31	0.26	4.23	0.23	0.53	0.61

\*p< .05

จากตารางที่ 4.9 การทดสอบแรงงูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร  
จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดตระเบิดทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูงใจในการ  
ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.043	2	0.021	0.467	0.631
	ภายในกลุ่ม	2.144	47	0.046		
	รวม	2.187	49			
2. ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	0.109	1.301	0.282
	ภายในกลุ่ม	3.933	47	0.084		
	รวม	4.151	49			
3. การได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.271	2	0.136	1.6	0.213
	ภายในกลุ่ม	3.986	47	0.085		
	รวม	4.258	49			
4. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.636	2	0.318	7.595	0.112
	ภายในกลุ่ม	1.969	47	0.042		
	รวม	2.605	49			
5. ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.681	0.511
	ภายในกลุ่ม	3.675	47	0.078		
	รวม	3.781	49			

\*p< .05

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร  
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของ โรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร  
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.006	3	0.002	0.64	0.98
	ภายในกลุ่ม	2.18	46	0.047		
	<b>รวม</b>	<b>2.187</b>	<b>49</b>			
2. ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.031	3	0.01	0.116	0.95
	ภายในกลุ่ม	4.12	46	0.09		
	<b>รวม</b>	<b>4.151</b>	<b>49</b>			
3. การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.674	3	0.225	2.882	0.12
	ภายในกลุ่ม	3.584	46	0.078		
	<b>รวม</b>	<b>4.258</b>	<b>49</b>			
4. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.283	3	0.094	1.87	0.15
	ภายในกลุ่ม	2.322	46	0.05		
	<b>รวม</b>	<b>2.605</b>	<b>49</b>			
5. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.376	3	0.125	1.695	0.18
	ภายในกลุ่ม	3.405	46	0.074		
	<b>รวม</b>	<b>3.781</b>	<b>49</b>			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร  
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดตุระเบ็ดทหาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร  
จำแนกตามหน่วยที่สังกัด

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.307	5	0.061	1.437	0.235
	ภายในกลุ่ม	1.88	44	0.043		
	<b>รวม</b>	<b>2.187</b>	<b>49</b>			
2. ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.439	5	0.088	1.039	0.407
	ภายในกลุ่ม	3.713	44	0.084		
	<b>รวม</b>	<b>4.151</b>	<b>49</b>			
3. การได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.196	5	0.039	0.424	0.831
	ภายในกลุ่ม	4.062	44	0.092		
	<b>รวม</b>	<b>4.258</b>	<b>49</b>			
4. เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.196	5	0.039	0.716	0.621
	ภายในกลุ่ม	2.409	44	0.055		
	<b>รวม</b>	<b>2.605</b>	<b>49</b>			
5. ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.727	5	0.145	2.095	0.082
	ภายในกลุ่ม	3.054	44	0.069		
	<b>รวม</b>	<b>3.781</b>	<b>49</b>			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร  
จำแนกตามหน่วยที่สังกัด พบว่า บุคลากรของ โรงงานวัดตระเบิดทหารที่มีหน่วยสังกัดต่างกัน  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน