



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัด  
ชลบุรี



จักริน เอี่ยมพิจิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัด  
ชลบุรี



จักริน เอี่ยมพิจิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors affecting the work performance of afloat ship repair staff at shipyard A: A case study of Chonburi Province.



CHAKARIN IAMPICHIT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ จักริน เอี่ยมพิจิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....  
(ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณค์)

.....  
(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

ประธาน

.....  
กรรมการ

.....  
(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

.....  
กรรมการ

.....  
(ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณค์)

.....  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64710052: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

จักริน เอี่ยมพิจิตร : ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี. (Factors affecting the work performance of afloat ship repair staff at shipyard A: A case study of Chonburi Province.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชนิสร่า แก้วสุวรรณ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับแรงจูงใจ กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การนิเทศรายได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงานเวลาที่ใช้งาน และค่าใช้จ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ซึ่งได้แก่ Independent Sample (t-test) One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

การศึกษาระดับแรงจูงใจ กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ โดยแต่ละด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โครงสร้างขององค์กรที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมถึงขนาดของการควบคุม รวมถึงการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ครอบคลุมแนวทางกลไกการประสานงานการติดต่อสื่อสารและระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนของงานด้านต่างๆ ด้านรูปแบบการบริหาร อีกทั้งความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรโดยแต่ละฝ่ายต้องมีการใช้วิธีในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานและการรับผิดชอบในหน้าที่ของ

พนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น



64710052: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Work motivation, work performance

CHAKARIN IAMPICHIT : FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF AFLOAT SHIP REPAIR STAFF AT SHIPYARD A: A CASE STUDY OF CHONBURI PROVINCE.. ADVISORY COMMITTEE: CHANISARA KAEOSAWAN, 2024.

This research aimed to study the demographic factors, motivation levels and work efficiency of the mid-water ship repair staff of the mid-water ship repair company, Dock A: A case study of Chonburi Province and to study the factors affecting the work efficiency of the mid-water ship repair staff of the mid-water ship repair company, Dock A: A case study of Chonburi Province, totaling 213 people. The research instruments consisted of demographic factors: gender, age, education level, monthly income, marital status and working period. The work motivation questionnaire included motivation factors, which included work success, respect, nature of work, responsibility, career advancement and support factors, which included policies and management, supervision, income, good relationships with colleagues, work environment and work safety. The work efficiency questionnaire included work quality, work volume, work time and expenses. The data analysis used SPSS for Windows to analyze basic statistics and inferential statistics, which included Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

A study of motivation levels and work efficiency of mid-water ship repair staff of the mid-water ship repair company, Dock A: A case study of Chonburi Province Motivational and supportive factors can explain the relationship that influences the performance of employees. Each aspect significantly affects the performance and is consistent with the hypothesis. The organizational structure with authority and responsibility, including the size of control, including the division of work structures according to the duties, covering the guidelines, mechanisms, communication coordination and related systems, such as work assignment, defining the clarity of various tasks, management style, and organizational leadership will play an important role in the success and failure of the organization. Each party must use

a method to evaluate the performance and take responsibility for the employees' duties more clearly.



## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว และเพื่อนนิสิต ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

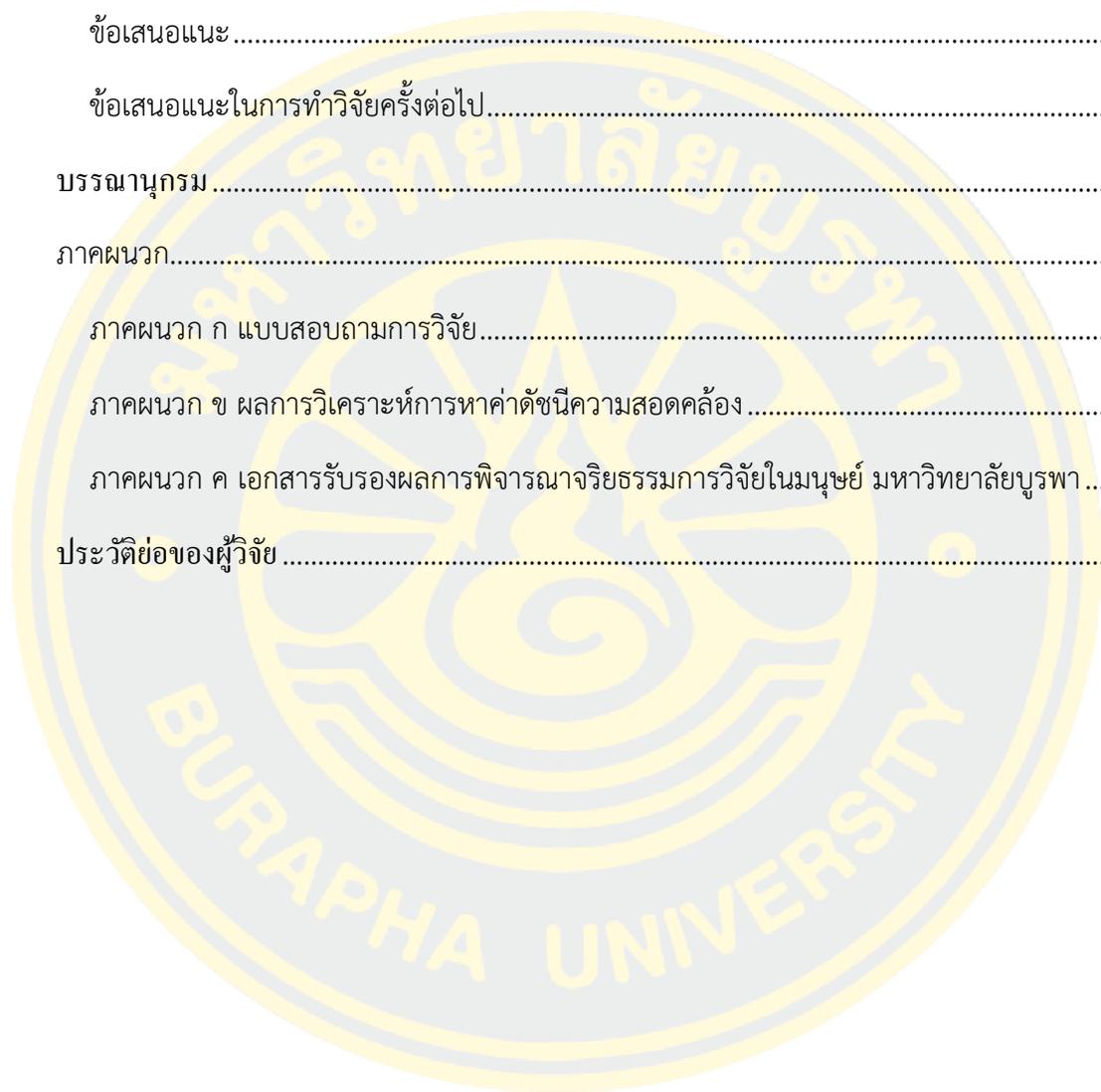
จักริน เอี่ยมพิจิตร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฝ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตการวิจัย .....	6
1.7 นิยามศัพท์ .....	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
2.1 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัด ชลบุรี.....	10
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	26
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ .....	28

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	34
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ .....	36
3.4 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity).....	36
3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	37
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	43
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ .....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....	49
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่ เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....	65
ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน .....	74
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	160
สรุปผลการวิจัย.....	160
ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	160
ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่ เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....	161

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือ กลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....	163
ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	164
ข้อเสนอแนะ .....	175
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	176
บรรณานุกรม .....	177
ภาคผนวก.....	179
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	180
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง .....	190
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....	199
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	202



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ทีมงานและขั้นตอนการดำเนินงาน.....	13
ตารางที่ 2	จำนวนกลุ่มประชากรของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำของบริษัท ABC จำกัด แบ่งตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	33
ตารางที่ 3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำของบริษัท A จำกัด จากการคำนวณ แบ่งตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	34
ตารางที่ 4	การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	38
ตารางที่ 5	การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน.....	41
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ .....	46
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ.....	47
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	47
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 11	รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน 50	
ตารางที่ 12	รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	52
ตารางที่ 13	รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน.....	53
ตารางที่ 14	รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ...	54

ตารางที่ 15 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน .....	55
ตารางที่ 16 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการ บริหารงาน .....	56
ตารางที่ 17 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านการนิเทศ.....	58
ตารางที่ 18 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	59
ตารางที่ 19 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านรายได้.....	60
ตารางที่ 20 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน.....	61
ตารางที่ 21 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน.....	63
ตารางที่ 22 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง น้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านสภาพทางวิชาชีพ.....	64
ตารางที่ 23 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านคุณภาพของงาน .....	66
ตารางที่ 24 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปริมาณงาน .....	68
ตารางที่ 25 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเวลาที่ใช้งาน.....	70

ตารางที่ 26 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าใช้จ่าย .....	72
ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	75
ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย จูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	76
ตารางที่ 29 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	76
ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน .....	76
ตารางที่ 31 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	77
ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	77
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	78
ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน .....	78
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	78
ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	79
ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย จูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ .....	81
ตารางที่ 38 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ .....	81

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	82
ตารางที่ 40 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	82
ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	83
ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	83
ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ .....	84
ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ .....	84
ตารางที่ 45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน .....	85
ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน .....	86
ตารางที่ 47 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	86
ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	87
ตารางที่ 49 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	87
ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน .....	88
ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	88

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	89
ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน .....	89
ตารางที่ 54 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	90
ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	91
ตารางที่ 56 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	91
ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	92
ตารางที่ 58 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	92
ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	93
ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	93
ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	94
ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ .....	94
ตารางที่ 63 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	95
ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	96

ตารางที่ 65 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	96
ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 67 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	98
ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	98
ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	99
ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	99
ตารางที่ 72 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	100
ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	101
ตารางที่ 74 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	101
ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	102
ตารางที่ 76 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	102
ตารางที่ 77 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	103

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร .....	103
ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	104
ตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร .....	104
ตารางที่ 81 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ .....	105
ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ .....	106
ตารางที่ 83 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ.....	106
ตารางที่ 84 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	107
ตารางที่ 85 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	107
ตารางที่ 86 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ .....	108
ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ .....	108
ตารางที่ 88 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ.....	109
ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ .....	109
ตารางที่ 90 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	110

ตารางที่ 91 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย ค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน.....	111
ตารางที่ 92 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	111
ตารางที่ 93 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน .....	112
ตารางที่ 94 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	112
ตารางที่ 95 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	113
ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	113
ตารางที่ 97 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	114
ตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน .....	114
ตารางที่ 99 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	115
ตารางที่ 100 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย ค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน .....	116
ตารางที่ 101 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	116
ตารางที่ 102 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน .....	117
ตารางที่ 103 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	117

ตารางที่ 104 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	118
ตารางที่ 105 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	118
ตารางที่ 106 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	119
ตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	119
ตารางที่ 108 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	120
ตารางที่ 109 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย ค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	121
ตารางที่ 110 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	121
ตารางที่ 111 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน.....	122
ตารางที่ 112 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	122
ตารางที่ 113 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	123
ตารางที่ 114 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	123
ตารางที่ 115 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	124
ตารางที่ 116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	124

ตารางที่ 117 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	125
ตารางที่ 118 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย ค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน .....	126
ตารางที่ 119 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน .....	126
ตารางที่ 120 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน .....	127
ตารางที่ 121 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	127
ตารางที่ 122 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	128
ตารางที่ 123 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	128
ตารางที่ 124 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน .....	129
ตารางที่ 125 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน .....	129
ตารางที่ 126 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	130
ตารางที่ 127 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย ค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	131
ตารางที่ 128 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ.....	131
ตารางที่ 129 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน .....	132

ตารางที่ 130 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	132
ตารางที่ 131 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	133
ตารางที่ 132 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	133
ตารางที่ 133 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	134
ตารางที่ 134 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ .....	134
ตารางที่ 135 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	135
ตารางที่ 136 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	136
ตารางที่ 137 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	136
ตารางที่ 138 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	137
ตารางที่ 139 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	137
ตารางที่ 140 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	138
ตารางที่ 141 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	138
ตารางที่ 142 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน .....	139

ตารางที่ 143 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน.....	139
ตารางที่ 144 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	140
ตารางที่ 145 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	141
ตารางที่ 146 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	141
ตารางที่ 147 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	142
ตารางที่ 148 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	142
ตารางที่ 149 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	143
ตารางที่ 150 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	143
ตารางที่ 151 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	144
ตารางที่ 152 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	144
ตารางที่ 153 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	145
ตารางที่ 154 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	146
ตารางที่ 155 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	146

ตารางที่ 156 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	147
ตารางที่ 157 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	147
ตารางที่ 158 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	148
ตารางที่ 159 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	148
ตารางที่ 160 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	149
ตารางที่ 161 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน.....	149
ตารางที่ 162 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	150
ตารางที่ 163 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	151
ตารางที่ 164 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	151
ตารางที่ 165 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	152
ตารางที่ 166 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	152
ตารางที่ 167 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	153
ตารางที่ 168 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	153

ตารางที่ 169 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....154

ตารางที่ 170 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....154

ตารางที่ 171 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....155

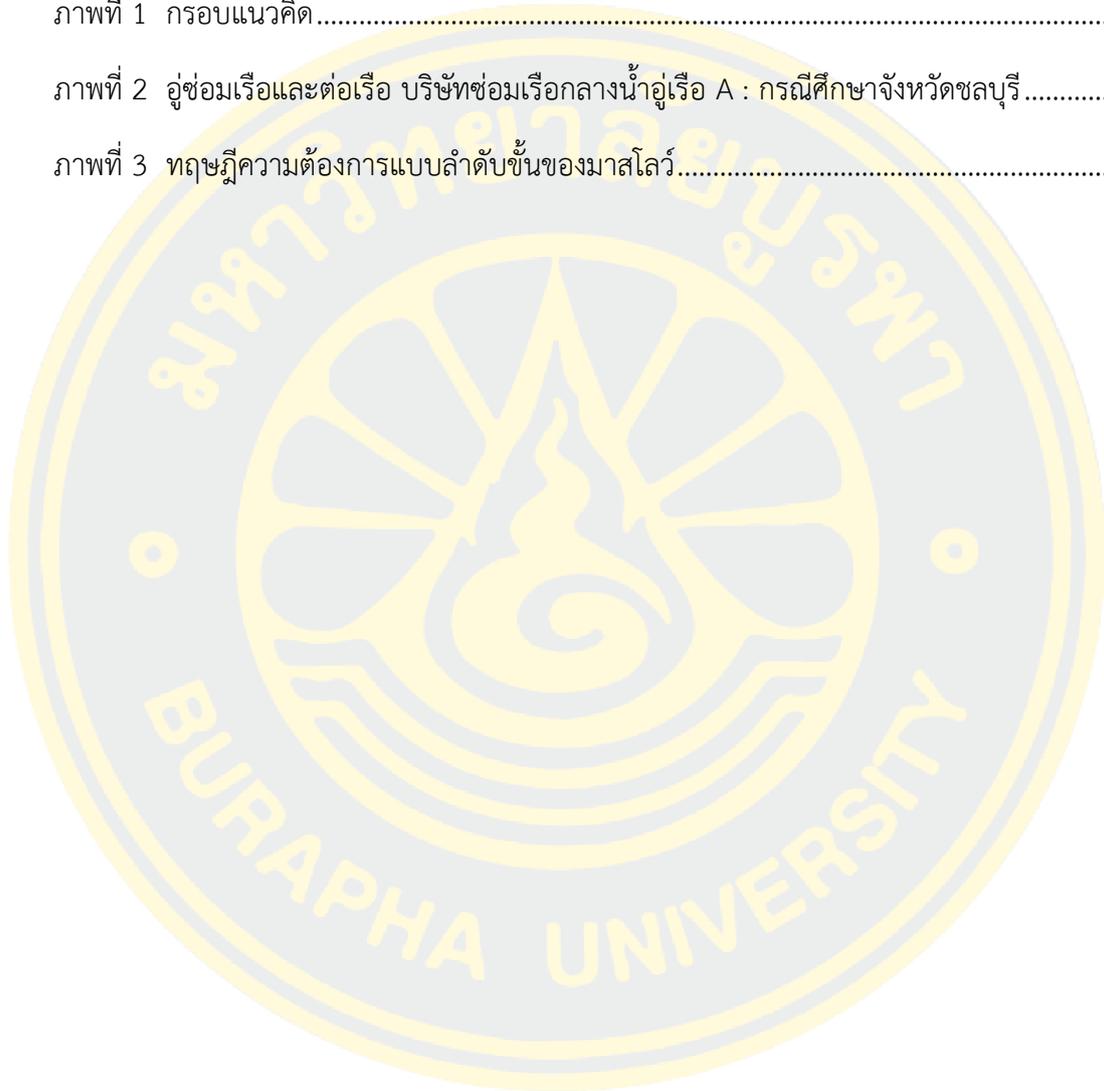
ตารางที่ 172 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่  
เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....156

ตารางที่ 173 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงใจมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่  
เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี.....158



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด.....	5
ภาพที่ 2 อู่ซ่อมเรือและต่อเรือ บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี.....	11
ภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการแบบลำดับขั้นของมาสโลว์.....	23



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีชายฝั่งเป็นระยะทางยาว มีจังหวัดที่มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลรวม 23 จังหวัด โดยจังหวัดชลบุรีถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่สำคัญของท่าเรือระหว่างประเทศที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ทำให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือ อาทิ การประมง การขนส่งสินค้า การเดินทาง เป็นกิจกรรมหลักของประเทศ โดยเฉพาะการนำเข้าและการส่งออกสินค้า พบว่ากว่าร้อยละ 95 เป็นการขนส่งทางทะเลและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางน้ำเป็นปริมาณมาก ส่งผลให้อุตสาหกรรมการต่อและซ่อมเรือจัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบันประเทศไทยมีกองเรือจำนวน 81,880 ลำ โดยมีสัดส่วนเรือประมง ร้อยละ 69 เรือโดยสาร ร้อยละ 10 เรือสินค้าร้อยละ 3 และเรืออื่นๆ ร้อยละ 18 โดยเรือที่เดินภายในประเทศ จำนวน 81,494 ลำ และเรือเดินระหว่างประเทศ จำนวน 386 ลำ (กรมเจ้าท่า, 2565) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งในปัจจุบันการขนส่งสินค้านำเข้าระหว่างประเทศทางทะเลใช้บริการผ่านท่าเรือเป็นหลัก

อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญและมีส่วนเชื่อมโยงกับธุรกิจการขนส่งทางน้ำและกิจการพาณิชย์นาวี การขนส่งสินค้า การประมง การท่องเที่ยวทางน้ำ ตลอดจนเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องอื่นๆ เช่น การขนส่งสินค้า การท่องเที่ยวและบริการ อื่นๆ มากมาย เช่น อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เดินเรือ อุตสาหกรรมสีและเคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เครื่องยนต์เรือ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมไม้และเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจการต่อเรือและซ่อมแซมเรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเรือ ถือเป็นธุรกิจที่สำคัญที่จะบริการและอำนวยความสะดวก และสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี เป็นอยู่ซ่อมเรือเดินสมุทรขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่บริเวณท่าเรือน้ำลึก แหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ธุรกิจหลักคือ ให้บริการงานซ่อมเรือ หลากหลายประเภท เรือสินค้าประเภทต่างๆ เช่น เรือตู้คอนเทนเนอร์(Container Vessel) เรือสินค้าเทกอง (Bulk Carrier Vessel) เรือขนส่งสินค้าทั่วไป (General Cargo) เรือขนส่งรถยนต์ (Ro-Ro Vessel) เรือสำรวจทางทะเล (Research vessel) เรือสำราญ เรือรบ รวมไปถึงการให้บริการซ่อมแท่นขุดเจาะ (Jack up Rig) ประเภทต่างๆ ที่พักอาศัยลอยน้ำ (Accommodation Barge) โดยวิธีการซ่อมจะทำการขึ้นเมื่อเรือเข้าเข้ามาเทียบท่า บริเวณท่าเทียบเรือ

ของบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี หรือ เข้าอุบลอย ที่มีจำนวน 2 อยู่ด้วยกัน โดยตามข้อกำหนดสากล SOLAS (safety of life at sea) ได้กำหนดไว้ว่า เรือเดินสมุทรทุกลำต้องขึ้นอยู่ อย่างน้อย 2 ครั้งใน 5 ปี เพื่อทำการตรวจ ซ่อมบำรุงตามข้อกำหนดปลีกย่อยอื่นๆ

ในปัจจุบันปริมาณจำนวนเรือที่ยื่นยื่นขอเข้ามาใช้บริการซ่อม หรือขึ้นอยู่ที่บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี มีมากขึ้นกว่าในอดีต ด้วยเหตุปัจจัยบางประการ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กับมาตรการการรับเรือเข้าซ่อมในประเทศอื่น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือประเทศจีนที่มีจำนวนอยู่เรือจำนวนมาก แต่ภาครัฐของประเทศจีนออกข้อกำหนดเกี่ยวกับเรือที่จะเข้าจีนต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยังผลให้เรือที่ครบกำหนดต้องเข้าอุบลอยมาทางประเทศไทยจำนวนมาก เรือที่เข้ามาจำนวนมากที่ต้องการเข้ารับบริการขึ้นอยู่ ที่ยูไทยชิปยาร์ดสามารถให้บริการได้คือ 2 ลำต่อครั้ง หรือตามจำนวนอุบลอยที่บริษัทมี เป็นผลให้เรือที่มาส่วนมากต้องรออยู่บริเวณกลางน้ำหรือที่ทิ้งสมอกลางน้ำ เพื่อรอเวลาเข้าอยู่ ดังนั้นเพื่อที่จะลดเวลาการซ่อมเรือในอุบลอยให้สั้นลง การส่งพนักงานขึ้นไปซ่อมเรือกลางน้ำ ในส่วนที่สามารถทำได้ก่อนไม่จำเป็นต้องทำขณะเรืออยู่บนอยู่ จึงเป็นตัวช่วยในการลดเวลาการซ่อมเรือในอุบลอย และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่ไม่ต้องจอดเรือกลางน้ำอยู่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีกิจกรรมการซ่อมใดใด

ขั้นตอนการจัดการพนักงานขึ้นไปซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ เริ่มจากที่ผู้จัดการงานซ่อมเรือตรวจรายงานการร้องขอซ่อมเรือทั้งหมดของเรือที่ต้องการเข้ามาซ่อมในพื้นที่อยู่เรือไทยชิปยาร์ดล่วงหน้าก่อนที่เรือจะเข้ามา จากนั้นจัดลำดับประเภทของงานที่สามารถทำการซ่อมได้ก่อนที่เรือเข้ามาในพื้นที่ของอยู่ หรือเป็นงานในลักษณะที่พิจารณาแล้วสามารถทำได้บริเวณกลางน้ำ ไม่จำเป็นที่จะต้องทำเฉพาะในพื้นที่อยู่เท่านั้น จากนั้นสรุปรายการซ่อมทั้งหมดที่จะทำการซ่อมบริเวณกลางน้ำ แจ้งความต้องการและรูปแบบงานไปยังแผนกงานซ่อม ให้แผนกงานซ่อมตรวจสอบ เตรียมความพร้อมของทีมงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อที่จะขึ้นไปทำงานซ่อมบริเวณเรือกลางน้ำ ให้เหมาะสมกับประเภทและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

จากการจัดพนักงานและอุปกรณ์ของบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรีที่ขึ้นไปทำการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำส่วนมากที่ผ่านมา พบปัญหาและอุปสรรค ในเรื่องของคุณภาพงานที่ได้ ไม่เป็นที่ยอมรับจากทางลูกค้า ไม่ได้มาตรฐานงานซ่อมเรือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำจำนวน ไม่สอดคล้องกับรายได้ที่สามารถเรียกเก็บกับทางลูกค้าได้ อีกทั้ง เรื่องของพนักงานที่ไม่อยากออกไปทำงานซ่อมทำบริเวณกลางน้ำ

การสร้างแรงจูงใจกับพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ เป็นหนึ่งในปัจจัยของความสำเร็จของงานซ่อมเรือกลางน้ำ การที่พนักงานเต็มใจและทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้ผลงานการซ่อมออกมาดีและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า และงานเสร็จตามกำหนดเวลาซึ่งแรงจูงใจถือเป็นเหตุสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (พัชรพรรณ ทาศรี, 2564)

นอกเหนือจากแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยในความสำเร็จของการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำแล้ว ทักษะของพนักงานก็เป็นส่วนสำคัญ โดยทักษะที่จำเป็นต้องมี ต้องเป็นทักษะที่เหมาะสมกับการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ รวมทั้งพนักงานที่ขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ซ่อมเรือควรจะเป็นพนักงานมีทักษะหรือความสามารถในการทำงานมากกว่าหนึ่งอย่าง (Multi Skill) เนื่องจากการทำงานซ่อมเรือกลางน้ำจะถูกจำกัดด้วยจำนวนพนักงานที่ขึ้นไปซ่อม ไม่สามารถจัดพนักงานขึ้นไปทำงานได้ทั้งหมดเหมือนการซ่อมเรือที่บริเวณอู่ การเสริมหรือเพิ่มทักษะให้กับพนักงานที่ต้องขึ้นไปทำการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างอย่างยิ่ง (สฤก จิตพรไพศาล, 2565)

การที่กิจการจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้นั้นมีผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารและการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญและรับรู้รับฟังความต้องการของบุคลากรเพราะคนทุกคนล้วนมีความต้องการมีเป้าหมายมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรเพราะถ้าองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วนั้นก็จะมีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น งานที่ได้ไม่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานขาดความตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพได้นั้นบุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เช่น รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารในบริษัทต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะการมีแรงจูงใจถือเป็นพลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการของตน

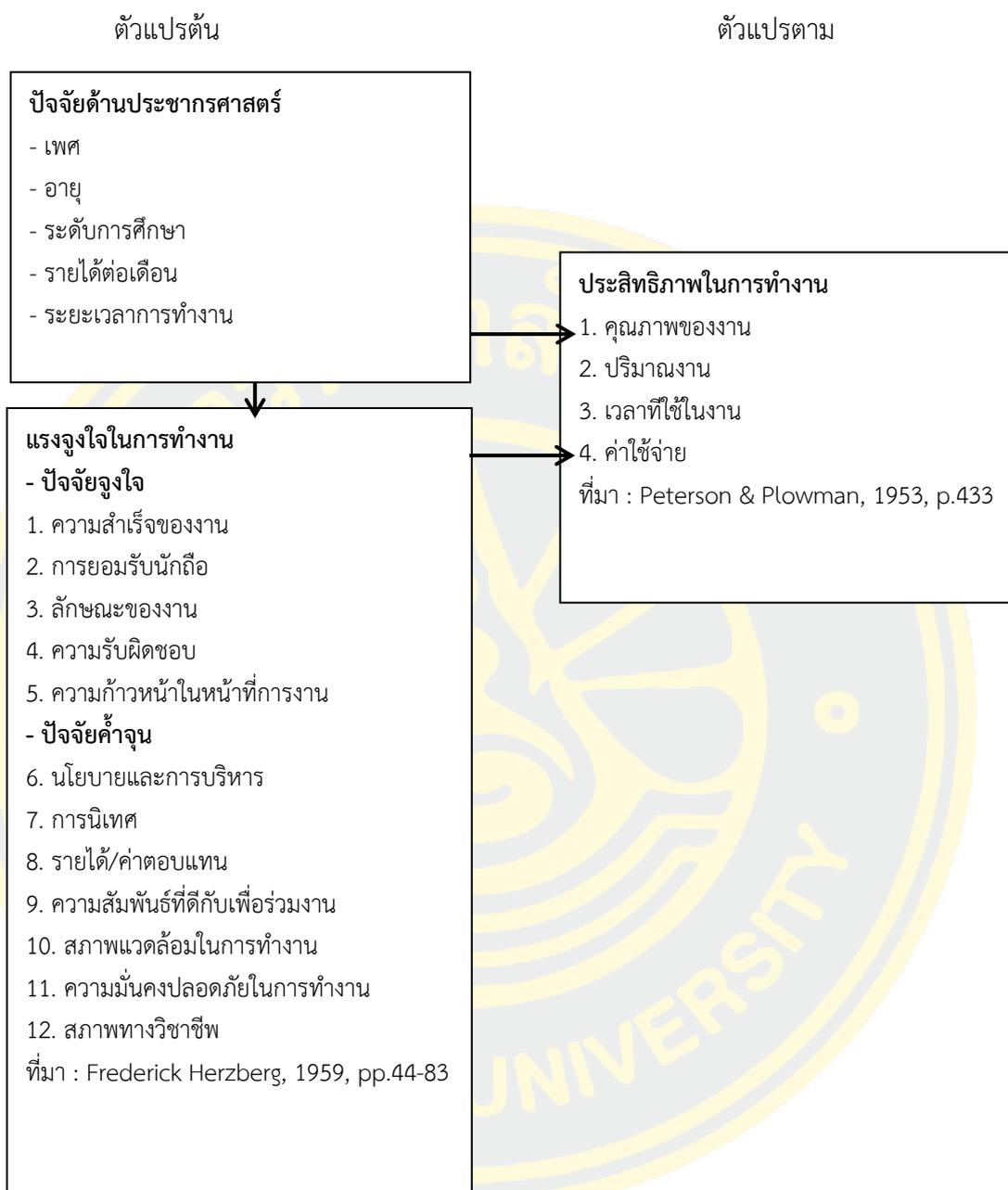
## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับแรงจูงใจ กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวความคิดในการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959, pp.44-83) มาเป็นตัวแปรต้นและใช้แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ (Peterson & Plowman, 1953, p.433) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเครื่องกล้าน้ำบริษัทซ่อมเครื่องกล้าน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ที่มา : Frederick Herzberg, 1959, pp.44-83, Peterson & Plowman, 1953, p.433

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงาน
2. สามารถนำมาเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มที่
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

#### 1.5 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอุเรื่อ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอุเรื่อ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอุเรื่อ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

#### 1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

##### 1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงานเวลาที่ใช้นางาน และค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

3. ประชากร ได้แก่ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ในฝ่ายต่างๆ จำนวน 371 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - กันยายน พ.ศ. 2567

## 1.7 นิยามศัพท์

Afloat repair (AFD) หมายถึง การซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ

Container Vessel หมายถึง เรือขนส่งสินค้าประเภทตู้คอนเทนเนอร์

Bulk Carrier Vessel หมายถึง เรือขนส่งสินค้าประเภทเทกอง

General Cargo หมายถึง เรือขนส่งสินค้าทั่วไป

Ro-Ro Vessel หมายถึง เรือขนส่งสินค้าประเภทรถยนต์

Research vessel หมายถึง เรือสำรวจทางทะเล

Jack up Rig หมายถึง แท่นขุดเจาะน้ำมันในทะเลประเภทสามารถเคลื่อนย้ายได้

Accommodation Barge หมายถึง ที่พักอาศัยกลางทะเลสำหรับผู้ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเล

SOLAS (safety of life at sea) หมายถึง อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล

การซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ หมายถึง การดำเนินการซ่อมเรือโดยส่งพนักงานจากอู่ซ่อมเรือขึ้นไปทำงานซ่อมเรือที่จอดอยู่บริเวณกลางทะเล หรือกลางแม่น้ำ ไม่ได้เทียบท่าเรือ

อู่ซ่อมเรือ หมายถึง สถานที่ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการซ่อมเรือ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม หรือแรงผลักดันให้ไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือที่มีความมุ่งมั่นไว้จึงเป็นปัจจัยให้พนักงานพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นและช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางบวกเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วย และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะพิเศษของงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน และตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งทีนอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานด้วย

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานรวมถึงการได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ด้วย

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง สิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก โดยมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

การนิเทศ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ของผู้บริหาร

3 รายได้และค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อย่างยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ และมีการปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความผูกพันความคุ้นเคย ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในการทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุดิบในการทำงาน สภาพอากาศ แสงสว่าง เสียงพื้นที่ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

สภาพทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงานพื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่ทำ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการทำงานที่สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่ได้มาจะมีมูลค่าที่สูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปในกระบวนการผลิต เช่น วัตถุดิบ หรือบรรจุภัณฑ์

คุณภาพของงาน หมายถึง ความพึงพอใจในผลการทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ตรงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การลดปริมาณของเสียที่เกิดจากการทำงานลดหรือไม่เกินจำนวนที่ยอมรับได้

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนสินค้าหรือชิ้นงานที่ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือมีความสมดุลกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ และสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้

เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง ผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ หรือความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ค่าใช้จ่าย หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมถูกต้องไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิต เช่น การดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลงได้

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ ของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึง ปัญหา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการซ่อมเรือบริเวณกลางน้ำ การเพิ่มทักษะจำเป็นต้องมี และแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของอู่ซ่อมเรือบริษัทฯ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัด ชลบุรี

บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี เป็นส่วนหนึ่งของการประกอบ ธุรกิจ ซึ่งได้แยกเป็นบริษัทย่อยรวมทั้ง มีการลงทุนที่ประเทศไทย ประกอบด้วย

1. บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ประเภทธุรกิจอู่ต่อเรือและ ซ่อมเรือ
2. บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ประเภทธุรกิจท่าเทียบเรือ
3. โกดังเก็บสินค้า (WAREHOUSE) DUTY FEE
4. การประกอบแท่นขุดเจาะ ซึ่งปัจจุบันได้แบ่งพื้นที่ส่วนหนึ่งจาก บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำ อู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี เป็นธุรกิจที่ร่วมทุนกับสหรัฐอเมริกา โดยประกอบแท่นขุดเจาะ ให้กับ ปตท. เซฟรอน ถือเป็น การเป็นการเป็นการสร้างงาน รวมทั้งทำให้คนไทยได้ทราบถึงเทคนิควิทยาการ ใหม่ ๆ
5. Logistics การส่งสินค้า Door to Door จากมือผู้ส่งถึงมือผู้รับ โดยช่วยประหยัดเวลา ในการทำพิธีการต่าง ๆ

6. กลุ่มของบริษัทได้เปิดธุรกิจการรื้อถอนแท่นขุดเจาะที่ทันสมัยที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้บริการรื้อถอนแท่นขุดเจาะและสิ่งปลูกสร้างทางทะเล ในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซของประเทศไทย

บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1990 เป็นอู่ซ่อมเรือขนาดใหญ่ มีพื้นที่ 300 ไร่ กำลังสูงสุดปั่นจั่น 150 ตันประเภทเรือที่ซ่อมตามวัสดุเป็นหลัก มีพื้นที่ลานประกอบเรือ 20,000 ตารางเมตร ความยาวเรือใหญ่สุดที่รับได้ 300 เมตร มีผู้ล่อยจำนวน 2 อู่ ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน OHSAS 18001:2007 & TIS18001:1999 ISO 9001:2008 ISO 14001 Passed the CSR-DIW (ISO 26000) ISO 50001 ปัจจุบันมีแรงงานในกลุ่มลูกจ้างประจำของบริษัท จำนวนประมาณ 654 คน ใช้แรงงานด้านช่างเป็นส่วนใหญ่ และมากที่สุดคือ ช่างเชื่อม อัตราการเข้าออกของแรงงานค่อนข้างสูง และ ช่างเทคนิคทางด้านเครื่องกล เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหนักต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ประกอบกับ สถานศึกษาทางด้านนี้ไม่มีมาก ดังนั้นแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดนั้นหาได้ยาก



ภาพที่ 2 อู่ซ่อมเรือและต่อเรือ บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี

### มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปัจจุบันที่เพิ่มความรุนแรงขึ้นตามลำดับนั้น บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการฉีดวัคซีน เพื่อเป็นการบรรเทาความรุนแรงของการเจ็บป่วยจากโรคโควิด -19 และเพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ให้เกิดขึ้น บริษัทฯ จึงได้พิจารณาอนุมัติขยายสิทธิประโยชน์ในการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกของพนักงาน ให้ครอบคลุมถึง การฉีดวัคซีนทางเลือกเพื่อป้องกันโรคโควิด-19 เป็นการเฉพาะสำหรับสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นเท่านั้นโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1. ให้เบิกได้เฉพาะการฉีดวัคซีนฯ โควิด-19 สำหรับตัวพนักงานที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกเท่านั้น ไม่รวมถึงครอบครัว

2. ค่าใช้จ่ายที่เบิกได้ ครอบคลุมถึงค่าวัคซีนฯ และค่าดำเนินการในการฉีดวัคซีนฯ ของสถานพยาบาล

3. หลักฐานประกอบในการเบิกค่าใช้จ่าย คือ ใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการชำระเงินที่มีชื่อพนักงานเป็นผู้ชำระหรือโอน และหลักฐานการฉีดวัคซีนฯ พนักงานไม่สามารถใช้ใบจิววัคซีนฯ ในการเบิกได้

4. ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะถูกหักจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก ตามสิทธิของพนักงานในแต่ละปี สำหรับพนักงานที่ใช้วงเงินของปี2564 คงเหลือไม่เพียงพอหรือเต็มแล้ว บริษัทฯ จะอนุมัติค่าใช้จ่ายให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปีนี้เท่านั้น

5. พนักงานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 โดยยึดวันที่มีการฉีดวัคซีนจริงเป็นหลัก ไม่ใช่วันที่จองวัคซีนฯ

6. พนักงานต้องเบิกค่าใช้จ่ายนี้ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ฉีดวัคซีน ส่วนขั้นตอนการเบิกอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบปัจจุบันของบริษัทฯ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขข้างต้น หากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรการต่างๆ ในการรับวัคซีนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่ทางบริษัทฯ เห็นสมควร บริษัทฯ หวังว่าการพิจารณาขยายสิทธิสำหรับการฉีดวัคซีน โควิด -19 นี้จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงวัคซีนให้แก่พนักงาน และช่วยสนับสนุนให้การฉีดวัคซีนสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยทำให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น

เมื่อมีรายงานกรณีที่มี "ผลบวก" จากการทดสอบด้วย RT PCR

1. บุคคลดังกล่าวจะต้องรายงานให้ผู้จัดการหรือหัวหน้าแผนกที่อยู่ข้างบนของตนอย่างรวดเร็วที่สุด

2. ผู้จัดการจะต้องรายงานให้กับคณะกรรมการดำเนินการฉุกเฉินทางธุรกิจอย่างรวดเร็วที่สุด – ผู้จัดการใหญ่ (MD), ผู้จัดการฝ่ายดำเนินการ (OD),

3. คณะกรรมการ BCP จะแนะนำให้ทีมงานดำเนินการประสานงานและร่วมสอบสวนกรณีด้วยผู้จัดการสายงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4. ผู้จัดการสายงานร่วมกับทีมงานจะดำเนินการสอบสวนและสัมภาษณ์ทางเวลาสำหรับแต่ละบุคคล

5. ทีมงานจะทำรายงานการจำแนกกลุ่มความเสี่ยง – กลุ่ม A, B, C, D และข้อเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการ

กลุ่ม A = กรณีที่ยืนยัน

กลุ่ม B = ความเสี่ยงสูง – การติดต่อใกล้ชิดมาก

กลุ่ม C = การติดต่อใกล้ชิด

กลุ่ม D = ความเสี่ยงต่ำ

### ทีมงานและขั้นตอนการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 ทีมงานและขั้นตอนการดำเนินงาน

รายการ	ภาระกิจ	Line	Safety	HR	BCP Committee
1	ประเมินความเสี่ยงและสัมภาษณ์ทางเวลา และทำข้อเสนอ	/	คณะกรรมการความปลอดภัย	หัวหน้าทีม แผนกทรัพยากรบุคคล	ยินยอมรับรายชื่อและอนุมัติข้อเสนอ
2	สื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินการที่ต้องทำให้กับกลุ่ม A, B, C, D	/	หัวหน้าพยาบาล	หัวหน้าทีม แผนกทรัพยากรบุคคล	
3	คำแนะนำในการกักตัวเอง	/		หัวหน้าทีม แผนกทรัพยากรบุคคล	ให้การรับรอง
4	คำแนะนำในการเข้ารับการทดสอบ				ให้การรับรอง
	ในระหว่างการกักตัว	/		แผนกทรัพยากรบุคคล	
	ก่อนกลับเข้าทำงาน	/		แผนกทรัพยากรบุคคล	
5	ติดตามสถานะของผู้ที่ติดเชื้อ		ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
6	ติดตามสถานะการกักตัว		ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
7	ยืนยันการกลับเข้าทำงาน	/		แผนกทรัพยากรบุคคล	/

### คำจำกัดความของ A, B, C, D

A ผู้ป่วย COVID-19 ที่ติดเชื้อ, กรณีที่ยืนยันด้วยผลทดสอบ RT-PCR ที่เป็นบวก

A1 PUI (คนที่อยู่ภายใต้การสอบสวน), กรณีที่ยืนยันด้วยผลทดสอบตัวที่เป็นบวก – จำเป็นต้องยืนยันด้วยการทดสอบ RT-PCR

B ความเสี่ยงสูง, ผู้สัมผัสใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ

ความเสี่ยงสูง

1. อยู่ใกล้ผู้ติดเชื้อโดยไม่สวมหน้ากาก
2. พุดกับผู้ที่ติดเชื้อโดยไม่สวมหน้ากากเป็นเวลาเกิน 5 นาที
3. อยู่ร่วมกับผู้ที่ติดเชื้อในพื้นที่แคบโดยมีระยะห่าง 1 เมตรเป็นเวลาเกิน 15 นาทีโดยไม่สวมหน้ากาก

C ความเสี่ยงต่ำ, สัมผัสอ้อมค้อมหรืออยู่ใกล้ผู้ป่วยโดยมีระยะห่างเกิน 1 เมตรและสวมหน้ากากอนามัย"

### ข้อปฏิบัติเมื่อถูกจำแนกเป็น A, B, C, D (ตามที่แนะนำโดยกรมควบคุมโรค)

A: เข้าขั้นตอนการรักษาที่โรงพยาบาล

B: RT PCR และ กักตัวเอง/ แยกตัวเอง

C: ไม่จำเป็นต้องทำการทดสอบ, ไม่ต้องกักตัว/ แยกตัว, สังเกตอาการที่เหมือน COVID-19 และปฏิบัติตาม THAM-D

D: ดำเนินชีวิตแบบใหม่ (THAM-D: ตรวจวัดอุณหภูมิ, ล้างมือบ่อย, ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน, สวมหน้ากากตลอดเวลา, รักษาระยะห่าง)

### ขั้นตอนการปฏิบัติ

#### 1. A

1.1 กรณีที่ยืนยันจะต้องลาป่วยจนกว่าจะหายดี

1.2 อาจได้รับมอบหมายให้แยกตัวหรือทำงานจากที่บ้านเป็นระยะเวลาอีกหนึ่งหรือสองสัปดาห์เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลนั้นหายดีจริงๆ จากโรค

1.3 หากบุคคลนั้นต้องมายังโรงงานในระหว่างที่ยังต้องแยกตัวหรือทำงานจากที่บ้านหลังจากออกจากโรงพยาบาล คนนั้นจะต้องขออนุญาตจาก BCC ก่อนและต้องสวมอุปกรณ์คุ้มกันทั้งหมด

1.4 แนะนำให้ทำการทดสอบตัวก่อนกลับเข้าทำงาน แต่ไม่ได้บังคับ

**2. B:**

- 2.1 จะได้รับคำแนะนำให้แยกตัว/กักตัวเองเป็นระยะเวลา 14 วัน
- 2.2 คนนั้นจะต้องทำการทดสอบด้วย RT PCR ในวันที่ทราบถึงกรณี A
- 2.3 คนนั้นจะต้องทำการทดสอบด้วย RT PCR ในวันที่ 5-7 นับจากวันที่มีการสัมผัสคนในกลุ่ม A  
ล่าสุด
- 2.4 คนนั้นจะต้องทำการทดสอบด้วย RT PCR ในวันที่ 14 ผลต้องเป็นลบและนำเสนอให้กับ  
คณะกรรมการ BCP ก่อนที่จะกลับเข้าทำงาน  
การทดสอบด้วย RT PCR สำหรับการกลับเข้าทำงานจะต้องเป็นการทดสอบที่มีใบรับรองจากแพทย์ยืนยัน

**3. C:**

หากจำเป็น โดยมีการรับรองจากคณะกรรมการ BCP, คนนั้นสามารถได้รับการทดสอบด้วยห้อง  
พยาบาลหรือซื้อเองแล้วขอคืนเงินได้ หากไม่เช่นนั้น จะต้องทำงานตามปกติ และสังเกตอาการของ  
ตนเองที่เหมือนกับอาการ COVID-19

หมายเหตุ:

1. การทดสอบด้วย RT PCR จะต้องได้รับการรับรองจากแพทย์
2. ในระหว่างระยะเวลากักตัว, เราจ่ายเงินเต็มจำนวนให้กับพนักงานของเรา
3. ในระหว่างระยะเวลากักตัว, เราไม่จ่ายเงินให้กับผู้รับเหมา - ไม่ทำงาน, ไม่ได้เงิน แต่พวกเขา  
สามารถยื่นคำร้องขอเงินจากกองทุนประกันสังคมได้

**การทดสอบด้วย RT PCR (อยู่ระหว่างการปรับปรุง)**

การทดสอบแบบสุ่ม

- 1.1 ทำการทดสอบแบบสุ่มรายสัปดาห์ของแต่ละทีม/แผนกที่มีฐานอยู่ในการดำเนินงาน (ทีม  
ดำเนินงานและทีมสนับสนุนดำเนินงาน) เพื่อครบถ้วน 100% ของยอดรวม
- 1.2 การทดสอบรายสัปดาห์สำหรับบุคคลในสายหน้างาน ซึ่งจะถูกรหัสลับทุกสัปดาห์

**2. การสั่งการทดสอบ - ผู้จัดการด้าน HSE จะดำเนินการ**

- 2.1 ในกรณีที่มีความสงสัย - บ่อยครั้งที่ป่วย, ไอ, ไข้, หนาวสั่นตามการประเมินความเสี่ยง
- 2.2 ในกรณีที่มีการจัดประเภท B ในหน้างานเนื่องจากได้รับรายงานที่มี “ผลเป็นบวก” จากการ  
ทดสอบด้วย RT PCR (ด้วยการรับรองจากคณะกรรมการ BCP)

- 2.3 ในกรณีที่ต้องการทดสอบสำหรับกลุ่มคนทั้งหมดเนื่องจากได้ระบุความเสี่ยงสูงจากคนที่อยู่ในหน้างาน (ด้วยการรับรองจากคณะกรรมการ BCP)
- 2.4 ผู้รับเหมาใหม่ – 100%
- 2.5 ลูกค้า, ตัวแทนลูกค้าที่มีดูงานระยะยาว
- 2.6 ผู้เยี่ยมเยือน

### ปัญหาที่พบในปัจจุบัน

1. การจำกัดในการรักษาตัวที่โรงพยาบาล
2. เวลาที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบ
3. ทุกคนต้องการที่จะถูกทดสอบ
4. คนไม่เข้าใจว่าทำไมต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้วยตัวเอง

### ข้อเสนอแนะ

1. แบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่ม ไม่เกิน 10 คนต่อกลุ่ม
2. มอบหมายหัวหน้าหนึ่งคนในการตรวจสอบการเข้างานและการอาศัยของแต่ละสมาชิก, ควบคุมการแบ่งปันอาหารเที่ยง, การสูบบุหรี่ในบริเวณใกล้เคียง, และการมอบหมายงาน
3. มอบหมายทีมที่มีสถานที่และเวลาที่แตกต่างกัน
4. มีแผนสำรอง
5. การสื่อสารกับพนักงานทั้งหมด โดยเฉพาะคนที่ทำงานในชั้นการผลิต เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมบางคนถูกมอบหมายให้ทำงานจากบ้าน และบางคนไม่สามารถทำได้

### คำแนะนำจากผู้จัดการใหญ่ - สิ่งที่เราได้ทำและกำลังดำเนินการ:

- 1) ติดตั้งเจลแอลกอฮอล์หน้าประตูห้องน้ำทุกแห่ง
- 2) ติดตั้งขวดเจลแอลกอฮอล์ภายนอกแต่ละห้องน้ำ ให้คนสามารถใช้เจลก่อนออกจากห้อง และไม่ต้องกลัวสัมผัสตามซอกหรือปุ่มประตู
- 3) บังคับใช้การสูบบุหรี่ในพื้นที่ที่กำหนดไว้ เพียงหนึ่งคนต่อครั้ง ในขณะเดียวกัน ติดตั้งหรือเพิ่มพื้นที่สูบบุหรี่ที่เล็กลง แต่รักษาระยะห่างขั้นต่ำระหว่างพื้นที่เป็น 5-10 เมตรเนื่องจากลมในพื้นที่กลางแจ้ง
- 4) ติดตั้งแผ่นแยกกลานสแกนการ์ดที่ทางเข้า
- 5) จัดหาและใช้ชุดทดสอบ (Rapid Antigen Test Kits)
- 6) จัดให้มีบุคลากรที่สามารถทำการทดสอบที่เหมาะสมและมีแพทย์ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือมีคุณสมบัติในการทำการทดสอบ

- 7) โปรดตรวจสอบสต็อกอุปกรณ์สุขอนามัยที่จำเป็น เช่น หน้ากาก, เจลแอลกอฮอล์, แอลกอฮอล์เหลว หากมีสต็อกน้อย โปรดเติมเต็ม
- 8) ขับเคลื่อนแรงจูงใจให้พนักงานของเราไม่ควรใช้หน้ากากซ้ำหลังจากแต่ละวัน (เสร็จสิ้น) การใช้หน้ากากซ้ำจะเป็นแหล่งความเสี่ยงที่เราไม่รู้ตัว ทำให้เกิดการใส่หน้ากากที่ถูกใช้แล้วอย่างไม่ถูกต้อง หรือใส่หน้ากากที่อาจป้องกันการติดเชื้อ แต่มีเชื้อไวรัส Covid-19 อยู่ที่ผิวนอกของหน้ากาก
- 9) พนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานทำความสะอาดควรสวมถุงมือตลอดเวลา ควรมีสต็อกถุงมือพร้อมใช้เพื่อให้พวกเขาสามารถเปลี่ยนได้เมื่อจำเป็น
- 10) หน้ากากที่ใช้แล้ว, ถุงมือ หรือสิ่งที่มีความเสี่ยงสูงต้องการถังขยะที่จัดการอย่างระมัดระวัง เหมือนกับขยะทางการแพทย์หรือดูแลอย่างถูกต้อง ถังเหล่านี้ควรเป็นแบบตะด้วยเท้า (หรือวิธีอื่น) เพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสด้วยมือ

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าหน้าที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นต่อความต้องการของพนักงานจึงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจต่าง ๆ ตามทฤษฎี ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Two - Factor Theory)

ทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต Frederick Herzberg (1959)กว่าได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงแต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจาหรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับ

เกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบงานใหม่ ๆ

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การรวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การ ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy & Administration) หมายถึง กรอบหรือข้อกำหนดที่เป็นแนวทางในการบริหารองค์การของผู้บริหาร

2.2) การนิเทศ/เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา (Supervision) การดำเนินการและการบริหารงานของผู้นิเทศที่มีความยุติธรรม

2.3) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือบางครั้งอาจจะหมายรวมถึงเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (Relation with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถพูดคุย ติดต่о สื่อสารกันในการทำงาน ทั้งกับหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.5) สภาพทั่วไปของการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรอบในการทำงานไม่ว่าจะ แสงเสียง อากาศ กลิ่น สภาพพื้นที่ในการทำงาน โต๊ะที่ทำงานและรวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2.6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความมั่นคงทางด้านเงินเดือน ความยั่งยืนในการทำงาน และการปราศจากความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน

2.7) สภาพทางวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานะทางอาชีพว่ามีความน่าเชื่อถือ ภาควุฒิไฉมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นยอมรับของสังคมหรือไม่

สรุป คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งยังเป็นแรงกระตุ้น พลังผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามหรือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดี รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก แต่ปัจจัยดังกล่าวเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยมีสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.5) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7) ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

## 2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1953) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ แมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะ

ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์

3) ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลิแลนดีได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

### 2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์(Maslow, 1954)

สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้นดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระระดับต่ำที่สุดเป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานเป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตรอดได้ คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงานความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การถูกข่มขู่

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมเมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจนเป็นที่น่าพอใจแล้วตามทัศนะของมาสโลว์มนุษย์ก็ไม่มี ความ

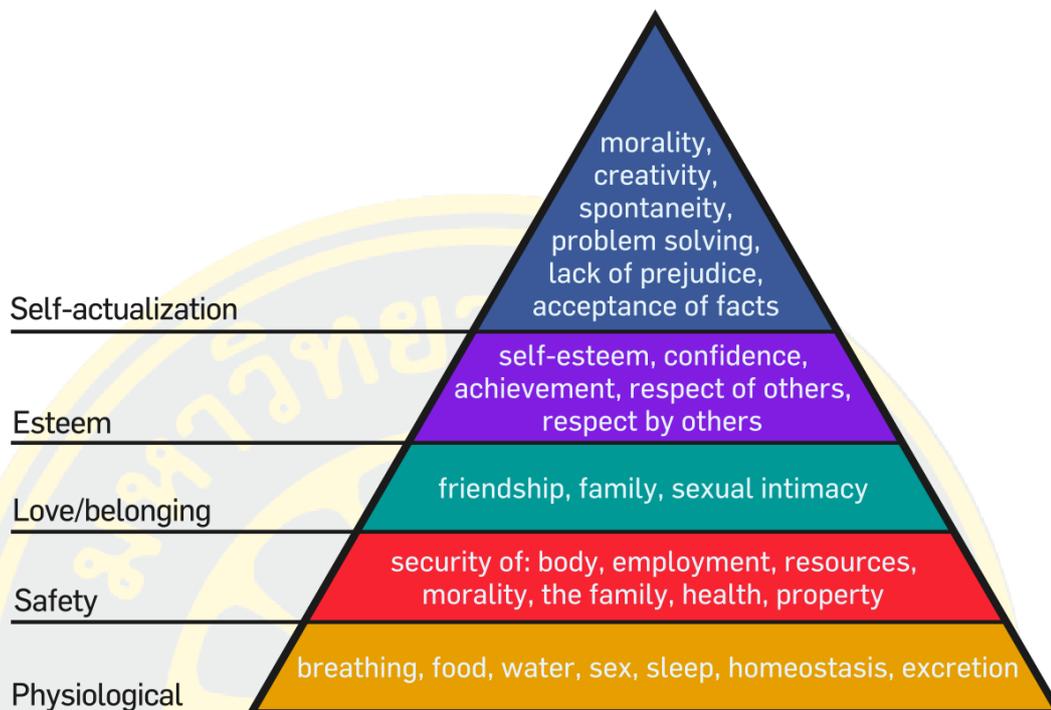
ต้องการที่ ต้องมีการจูงใจในด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับเป็นสมาชิก การให้ความรักการให้อภัยและความเป็นมิตร เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือความหมายในลำดับขั้นนี้มีด้วยกัน 2 ประการ คือ

1) ความต้องการเหล่านี้เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จและความรู้

2) ความต้องการเหล่านี้ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีชื่อเสียงเป็นความต้องการตำแหน่งการยอมรับการยกย่องชมเชยและการนับถือจากเพื่อน ความต้องการการยอมรับไม่ค้อยจะได้รับความพอใจมากนัก ตามทฤษฎีของมาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์มีความมั่นคงมีความต้องการไม่มีขอบเขตจำกัด ต้องการมีความสำเร็จมากขึ้นต้องการความรู้มากขึ้นและต้องการการยอมรับมากขึ้นในอีกด้านหนึ่ง ความต้องการทางสรีระความต้องการความมั่นคง ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคมมีขอบเขตจำกัด มนุษย์สามารถได้รับความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจบ่อย ๆ ดังนั้น ความต้องการสามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่าตัวเราที่แท้จริงเป็นใครและสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพให้สูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือ รวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเองเรียกว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จ ถ้าตราบใดที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ



ภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการแบบลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา : NovaBizz จาก [http://www.NovaBizz.com/NovaAce/Behavior/Maslow\\_Theories.htm](http://www.NovaBizz.com/NovaAce/Behavior/Maslow_Theories.htm)

Maslow ได้มีการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น ๆ อีก

ต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์อย่างเป็นขั้นลำดับ คือ ความต้องการขั้นต้นถ้าได้รับการตอบสนองแล้วถึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป ดังนั้น การที่จะจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงควรพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนเป็นอันดับแรก หากผู้บริหารองค์กรได้ล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการของพนักงานอันส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลา

พร้อมกันได้ตราบใดที่มนุษย์ยังมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดก็มีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องหาแรงจูงใจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

#### 2.2.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ : ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer Clayton P., 1969)

ทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer จะเน้นที่การทำให้เกิดความพอใจความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดควรจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG ได้ปรับปรุงมาจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow โดยจะแบ่งความต้องการของบุคคลให้เหลือเพียง 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence) คือ ความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ความต้องการด้านอาหารเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค (ปัจจัย 4) ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามให้เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth) คือ ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่กว้างขึ้น โดยมีหน้าที่สูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะทางชีวภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์

อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิบัติการของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

5) ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันว่ามีจำนวนกี่ปีหากแต่ผู้ที่มีจำนวนอายุงานมากอาจจะได้รับค่าตอบแทนหรือความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า

6) ตำแหน่งงานที่ทำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการซึ่งตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้นอาจส่งผลทางด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพการสมรส อายุการทำงาน และตำแหน่งงานในการแบ่งลักษณะของประชากรเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านแรงจูงใจในการทำงาน

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

องค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการกระตุ้นและปลุกดันให้บุคลากรเกิดความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จซึ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่าองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลงองค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกัน ค่าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อ ให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การมิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ กล่าวโดยสรุป คือ การที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องสร้าง ทั้งแรงจูงใจภายในที่เกิดจากทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดภายในของตัวพนักงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการเพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น เงินเดือน รางวัล โบนัสและอื่น ๆ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจมากเท่าใดก็จะมี ความมุ่งมั่นหรือตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังนี้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าหรือพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการใด ๆ ในทางบวกออกมาอย่างมีทิศทางด้วยความยินดีและเต็มใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน

### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

ความสำคัญของแรงจูงใจนั้นสามารถแยกเป็นความสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมทำงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นาน ๆ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการหรือระบบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์การทั้งนี้ยังทำให้มั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนการทำงานขององค์การแล้วบุคลากรก็จะเกิดความจงรักภักดีกับองค์การและช่วยส่งเสริมพฤติกรรม

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้

1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่ที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการเป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่อ้างว่าตนไม่มีความสามารถไม่ต้องการรับผิดชอบงาน หรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

2) ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

3) เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การดังนี้ คือ ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและการสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้นได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการครองชีพเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย

### **การสร้างแรงจูงใจ**

การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน คือ การทำให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน และพอใจไม่ต้องฝืนใจทำงาน ดังนั้นผู้บริหาร

ควรให้ความสำคัญในการสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนี้

1) ความต้องการ ที่อยากได้รับการตอบสนองจะเกิดขึ้นในกรณีที่ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป ต้องการที่จะได้สิ่งตอบแทน หรือความไม่เพียงพอ ความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด

2) แรงขับ คือ แรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหายและความหิว ความต้องการมีเพื่อนซึ่งจะแปลงออกมาในรูปของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3) เป้าหมายเป็นสิ่งจูงใจที่ใช้ตอบสนองความต้องการได้ เป้าหมายเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกจะเป็นสิ่งที่แสดงให้บุคคลดังกล่าวเห็นโอกาสที่เขาสามารถตอบสนองความต้องการ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ โอเวน (Owens Robert G., 1987) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์โดยที่มนุษย์จะตอบสนองความต้องการนั้นด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาเพื่อให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ ความต้องการ คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นลักษณะของการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือความไม่เพียงพอซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นพื้นฐานของการเกิดแรงจูงใจคือการสร้างให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับหรือความอยากที่จะเกิดขึ้นแล้วสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุป จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจต้องรู้ความต้องการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการสร้างแรงจูงใจเสียก่อนจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นมาได้อย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการหรือความอยากของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ่มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และมีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output) ส่วนประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ สรุปคือ ประสิทธิภาพพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

การพิจารณาประสิทธิภาพ นั้น จะกระทำหลังจากพิจารณาประสิทธิผล นั่นคือ ประสิทธิภาพของงานโครงการ หรือกิจกรรมเกิดภายหลังประสิทธิผล ดังนั้นหากงาน โครงการ หรือ

กิจกรรมไม่มีประสิทธิผลแล้ว ประสิทธิภาพก็คงไม่เกิด การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องมั่งทั้ง ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยที่มันักวิชาการทั้งต่างประเทศและชาวไทยได้ให้แนวความคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สฤก จิตรไพศาล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานของอู่ ช่อมเรือ ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตจำนวน 269 คน โดยใช้แบบสอบถาม และมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน ในด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านที่คงไว้และการ เปลี่ยนแปลงระบบงาน อีกทั้งการพัฒนาพนักงาน (ทุนมนุษย์) การฝึกอบรมเสริมทักษะเฉพาะทาง สำหรับงานซ่อมเรือ โดยสรุปผลถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ มีทางด้าน อายุ เพศ ความถนัดใน งานแต่ละประเภท ระดับการศึกษา รายได้ค่าตอบแทน บรรยากาศแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนา พนักงานในด้านเพิ่มเติมทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงาน

ชุมพล รอดแจ่ม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง 251 คน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ ในช่วง 25-35ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-10 ปี ผลการทดสอบพบว่า สิ่งที่มีผล ต่อแรงจูงใจ คือด้านรายได้ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ อีกทั้ง ความสัมพันธ์ ของปริมาณของงานกับระยะเวลาในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

พรรัตน์ แสงหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองแสนสุขมิ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนก ตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้ ต่อเดือน พบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบาย และการบริหาร ตามลำดับ อีกทั้งผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสน สุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ณปภัช พงศาจิรอังกูร และอมรรวรรณ รังกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่กรณีศึกษากองบำรุงรักษา ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) เพื่อศึกษาหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการทำงานของบุคลากรยุคความปกติใหม่ และหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีการเลือกปัญหาจากการคำนวณหาค่า RPN และใช้แผนผังก้างปลาในการวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นปัญหาหลักในการทำงานของบุคลากรยุคความปกติใหม่ คือ เอกสารล่าช้า โดยมีสาเหตุหลายประการ แบ่งตามหลัก 4M1E ประกอบด้วย ด้านบุคลากรทำงานผิดพลาด ขาดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาตนเอง ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการเอาใจใส่ในงาน ไม่มีอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่มีระบบการติดตามการดำเนินงาน ขาดคู่มือในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อน เอกสารผิดพลาดบ่อยและล่าช้าในที่สุด อีกทั้งต้องประสบกับปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเหตุให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้านสถานที่การทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพในที่สุด สำหรับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ โดยได้จัดทำแผนเสนอโครงการ 2 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 “PEA Grow Up” และโครงการที่ 2 “PEA Ready”

เขมจิรา กุลขำ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการธำรงรักษาและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ 2) ศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ และ 3) เสนอแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคนไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการศึกษา (Supporting Staff) ผู้บริหารและครูผู้สอน (Teaching Staff) ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ จำนวน 12 โรงเรียนจำนวน 155 คน และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคคลที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนในระบบ ประเภทยานาชาติเป็นระยะเวลาเกิน 10 ปี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.975 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยระบบออนไลน์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหาร

ค่าตอบแทน ด้านบุคลากรสัมพันธ์และด้านวินัยและการลงโทษส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า "การร่วมคิด ร่วมทำ" เสริมสร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม ทำให้นักเรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของรักศรัทธา มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดแม้มีความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม

ณัฐวดี ไชยโคตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท โมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 188 คน ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.9 กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 21 ถึง 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 44.1 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.9 มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.0 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1- 5 ปี ร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน ร้อยละ 83.0 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชุตาทพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและหนี้สิน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และตามปัจจัยการออมและหนี้สินของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

(3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี” โดยมีขั้นตอนในการทำการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 371 คน โดยมีการแบ่งดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มประชากรของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำของบริษัท ABC จำกัด แบ่งตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ลำดับ	แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	ship management (แผนกบริหารงานเรือ)	21	5.66
2	shipwright (แผนกบริการงานเรือ)	50	13.48
3	coating(แผนกงานสี)	111	29.92
4	mechanical(แผนกเครื่องกล)	152	40.97
5	electrical(แผนกไฟฟ้า)	37	9.97
รวม		371	100

ที่มา : ข้อมูลจากบริษัท ABC จำกัด (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 371 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนขนาดของแผนก โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรที่ศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{371}{1 + 371(0.0025)} \\ &= \frac{371}{1 + 0.9275} \\ &= 192.48 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น อย่างน้อย 193 คน โดยมีค่า Error ที่ระดับ 10% คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 213 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำของบริษัท A จำกัด จากการคำนวณ แบ่งตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ลำดับ	แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	ship management (แผนกบริหารงานเรือ)	13	5.66
2	shipwright (แผนกบริการงานเรือ)	28	13.48
3	coating(แผนกงานสี)	64	29.92
4	mechanical(แผนกเครื่องกล)	87	40.97
5	electrical(แผนกไฟฟ้า)	21	9.97
	รวม	213	100

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 3.2.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

เป็นเทคนิคทางด้านระเบียบวิธีอย่างหนึ่งของการวิจัย ที่ใช้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดข้อเลือกตอบ ข้อคำถามที่เป็นมาตรวัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งมีอยู่ 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศ รายได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสภาพทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัดใน 5 ระดับมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักการให้คะแนนของระดับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละตัวเลือก ดังนี้

5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก

3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง

2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย

1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัดใน 5 ระดับมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักการให้คะแนนระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการทำงานมาก

3 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง

2 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

1 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรีและระดับความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี พิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยแบ่งช่วงระดับความคิดเห็นด้วยวิธีการหาความกว้างและอัตราภาคขั้นที่ 0.08 ซึ่งแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ทบทวนทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายชื่อ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ พิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อทำมาทำการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

### 3.4 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

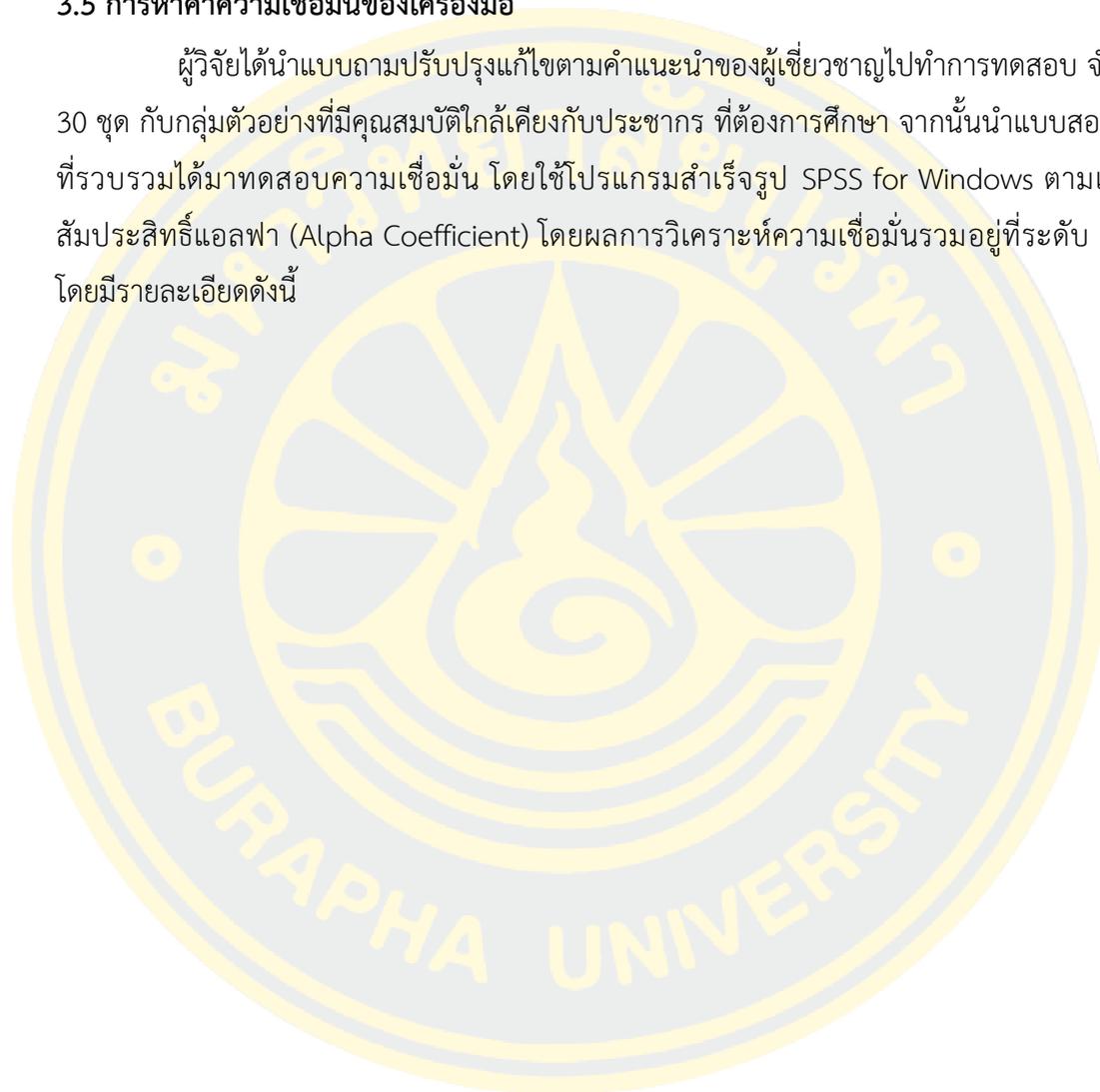
ผู้เชี่ยวชาญด้านอยู่ซ่อมเรือ และ ทรัพยากรมนุษย์ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยค่าความเที่ยงตรงทุกข้ออยู่ที่ระดับ 0.67 ดังรายนามต่อไปนี้

- 2.1 นายวิสูตร ธรรมกิตติคุณ ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายบำรุงรักษาสี่เรือ ทำทดสอบความเที่ยงตรงทั้งหมด
- 2.2 กัปตันประกาศิต เรือรายวัน ผู้จัดการงานเรือทั่วไป ทำทดสอบความเที่ยงตรงทั้งหมด
- 2.3 กัปตันประชา ศิวรานนท์ ผู้เชี่ยวชาญการนำร่องอาวุโส ฝ่ายงานซ่อมเรือ ทำทดสอบความเที่ยงตรงทั้งหมด

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์สำนวนและเนื้อหา

### 3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบถามปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากร ที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรวมอยู่ที่ระดับ 0.968 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Alpha if Item Deleted
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	
<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน (ความสามารถความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้)</b>	
1.1 ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอยู่เป็นประจำ	0.431
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.532
1.3 ท่านใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและภายในระยะเวลาอยู่เป็นประจำ	0.627
<b>2. การได้รับการยอมรับนับถือ (การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้)</b>	
2.1 ท่านมักจะยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.742
2.2 ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	0.698
2.3 ท่านมักจะได้รับการร้องขอให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	0.482
<b>3. ลักษณะของงาน (ลักษณะพิเศษของงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานและตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป)</b>	
3.1 ท่านมักจะได้รับงานที่มีความท้าทายความสามารถอยู่เป็นประจำ	0.665
3.2 ท่านได้รับการเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย	0.496
3.3 งานในหน้าที่ของท่านตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป	0.696
3.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ	0.445

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Alpha if Item Deleted
<b>4. ความรับผิดชอบต่องาน (การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานด้วย)</b>	

4.1 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ	0.532
4.2 ท่านจะได้รับอำนาจการตัดสินใจในเรื่องการทำงานอยู่เป็นประจำ	0.484
4.3 ท่านมักจะได้มอบหมายให้มีการตัดสินใจในเรื่องการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	0.742
<b>5. ความก้าวหน้าในการทำงาน</b> (การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานรวมถึงการได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ด้วย)	
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	0.682
5.2 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	0.698
5.3 มีโอกาสได้พัฒนาความรู้จากการอบรมสัมมนา	0.682
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	
<b>1. นโยบายและการบริหารงาน</b> (สิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก)	
1.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	0.599
1.2 ท่านสามารถใช้นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความชัดเจน	0.405
1.3 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานมีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	0.599
<b>2. การนิเทศ</b> (การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ของผู้บริหาร)	
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	0.423
2.2 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	0.692
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนในการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	0.455
<b>ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ</b>	<b>Alpha if Item Deleted</b>
<b>3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> (ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สภาพอากาศ แสงสว่าง เสียงพื้นที่ในการทำงาน และเป้าหมาย)	

3.1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นแรงสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	0.692
3.2 ที่งานของท่านมีสภาพอากาศ แสงสว่าง พื้นที่ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0.392
3.3 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน	0.698
<b>4. รายได้</b> (การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อย่างยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ และมีการปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย)	
4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	0.392
4.2 องค์กรพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.698
4.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	0.392
<b>5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</b> (ความผูกพันความคุ้นเคย ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ)	
5.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันจากการทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ	0.692
5.2 ท่านมักจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	0.409
5.3 ท่านมีความคุ้นเคยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเป็นอย่างดี	0.599
5.4 ท่านมีความคุ้นชินและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด	0.428
<b>6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</b> (ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ทำงาน)	
6.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.667
6.2 ท่านมีความรู้สึกที่สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	0.532
6.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง	0.641
<b>ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ</b>	
<b>Alpha if Item Deleted</b>	
6.4 ท่านคิดว่าท่านรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน	0.532
6.5 ท่านรู้สึกภูมิใจในมั่นใจในความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	0.641

<b>7. สภาพทางวิชาชีพ</b> (ลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความรูสึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่ทำ)	
7.1 ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานและรายได้ของท่าน	0.502
7.2 ท่านพึงพอใจในสถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงานของท่าน	0.605
7.3 อาชีพรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.445

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Alpha if Item Deleted
<b>คุณภาพของงาน</b> (ความพึงพอใจในผลการทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ตรงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้)	
1. หัวหน้างานของท่านมีความพึงพอใจในผลการทำงานอยู่เป็นประจำ	0.590
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ และเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้	0.532
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร	0.605
4. หัวหน้างานมีความชื่นชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	0.482
5. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร	0.670
<b>ด้านปริมาณงาน</b> (จำนวนสินค้าหรือชิ้นงานที่ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ และสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้)	
1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร	0.590
2. ท่านสามารถผลิตชิ้นงานตามวัตถุดิบกับอุปกรณ์ที่ได้รับของสมดุล	0.663
3. ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้	0.487
4. ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	0.691
5. ท่านมีชิ้นงานบรรลุเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	0.670
ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Alpha if Item Deleted
<b>ด้านเวลาที่ใช้ในงาน</b> (ผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ หรือความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน)	

1. ท่านมีผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ท่านทำ	0.691
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	0.670
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติได้ตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายของงาน	0.696
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	0.404
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b> (มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมถูกต้อง ไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิต เช่น การดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลงได้)	
1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	0.626
2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร	0.644
3. ท่านมีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีเป็นอย่างดี	0.692
4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิตอยู่เป็นประจำ	0.502
5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.691

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลในการเก็บรวบรวมในการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย โดยแบ่งเป็นแต่ละแผนกตามสัดส่วนตามตารางที่ 4 ให้ครบถ้วน

หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ระบุไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำเท่านั้นและการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนั้นจะต้องตอบครบทุกข้อจึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์หากกลุ่มตัวอย่างตอบไม่ครบทุกข้อจะถือเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการคัดแยกออก อีกทั้งคัดเลือกโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น” อายุงานมากกว่า 1 ปี เข้าใจภาษาไทย และการคัดออก ในกรณีที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบ

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยค่าสถิติ ดังนี้

#### 3.7.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา: "Descriptive Statistics"

ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อจัดให้เป็นหมวดหมู่และเพื่อทราบความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 3.7.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน" (Inferential Statistics)

สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า t-test ทดลองความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และสถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 3 กลุ่มขึ้นไป

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq +1$  ความหมายของค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก
- 4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก
- 5) ค่า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยการแปลความหมาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.91-1.00	สูงมาก
0.71-0.90	สูง
0.51-0.70	ปานกลาง
0.31-0.50	ต่ำ
0.00-0.30	ต่ำมาก

ได้แก่ สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษาลพบุรีที่ต่างกัน และสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษาลพบุรีที่ต่างกัน

3.7.3 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent Variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณการวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษาลพบุรี

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท จำนวน 285 ราย โดยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตัวแปร
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงค่าเอฟ
t	แทน	ค่าการแจกแจงของ t (t-Distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R <sup>2</sup> adjust	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว
SEest	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ที่อยู่ในสมการคะแนนดิบ
SE <sub>b</sub>	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในสมการที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทจำนวน 285 รายโดยนำเสนอ ผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	176	82.6
หญิง	37	17.4
รวม	213	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	5	2.3
21-30 ปี	67	31.5
31-40 ปี	93	43.7
41-50 ปี	40	18.8
51 ปีขึ้นไป	8	3.8
รวม	213	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อายุ 21-30 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	151	70.9
ปริญญาตรี	61	28.6
ปริญญาโท	1	0.5
รวม	213	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาโท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท	88	41.3

20,001 – 30,000 บาท	121	56.8
30,001 – 40,000 บาท	4	1.9
รวม	213	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
4-6 ปี	119	55.9
7-9 ปี	87	40.8
10-12 ปี	7	3.3
รวม	213	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-12 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A  
: กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของอู่ซ่อมเรือจะแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย/ มาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ/ ปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย/ น้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ น้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80

ตารางที่ 11 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1. ท่านตั้งใจใน การปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย ให้ประสบ ความสำเร็จตาม เป้าหมายเป็น ประจำ			132 (62.0)	81 (38.0)	4.38	0.49	มากที่สุด	2
2. งานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย สามารถทำได้ สำเร็จตาม เป้าหมายและ ภายในระยะเวลา ที่กำหนด			156 (73.2)	57 (26.8)	4.27	0.44	มากที่สุด	3
3. ท่านใช้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานได้ สำเร็จและ ภายในระยะเวลา อยู่ประจำ			117 (54.9)	96 (45.1)	4.45	0.49	มากที่สุด	1
รวม					4.37	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและภายในระยะเวลาอยู่ประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 และได้รับมอบหมายสามารถทำได้

สำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27



ตารางที่ 12 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1.ท่านมักจะ ยอมรับจาก หัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อน ร่วมงานว่ามี ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานอยู่ เสมอ				188 (88.3 )	25 (11.7 )	4.11 0.32	มาก	3
2.ท่านได้รับการ ยอมรับในผลการ ปฏิบัติงานอยู่เป็น ประจำ				140 (65.7 )	73 (34.3 )	4.34 0.47	มากที่สุด	1
3.ท่านมักจะได้รับ การร้องขอให้ ข้อเสนอแนะในการ ทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง				145 (68.1 )	68 (31.9 )	4.32 0.47	มากที่สุด	2
รวม						4.26 0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 มักจะได้รับ การร้องขอให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และมักจะยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานว่ามี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11

ตารางที่ 13 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ท่านมักจะได้รับการ ที่มีความท้าทาย ความสามารถอยู่เป็น ประจำ				88 (41.3 )	125 (58. 7)	4.58	0.49	มากที่สุด	1
2.ท่านจะได้รับการ เพิ่มทักษะความรู้ใน การทำงานจากงานที่ ได้รับมอบหมาย				165 (77.5 )	48 (22. 5)	4.22	0.42	มากที่สุด	4
3.งานในหน้าที่ของท่าน ตรงตามความรู้ ความสามารถ ซึ่งงานแต่ ละงานจะมีความ แตกต่างกันออกไป				119 (55.9 )	94 (44. 1)	4.44	0.49	มากที่สุด	3
34.งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความ น่าสนใจตรงตามความรู้ ความสามารถ				113 (53.1 )	100 (46. 9)	4.47	0.50	มากที่สุด	2
2รวม						4.43	0.48		

จากตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มักจะได้รับงานที่มีความท้าทายความสามารถอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจตรงตามความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 งานในหน้าที่ของท่านตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 และได้รับการเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22

ตารางที่ 14 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ				156	57	4.27	0.44	มากที่สุด	2
				(73.2)	(26.8)				
2.ท่านจะได้รับอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานอยู่เป็นประจำ				144	69	4.32	0.47	มากที่สุด	1
				(67.6)	(32.4)				
3.ท่านมักจะได้มอบหมายให้มีการตัดสินใจในเรื่องการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์				188	25	4.11	0.32	มาก	3
				(88.3)	(11.7)				
รวม						4.23	0.41		

จากตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และมักจะได้มอบหมายให้มีการตัดสินใจในเรื่องการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11

ตารางที่ 15 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น				96 (45.1)	117 (54.9)	4.54	0.49	มากที่สุด	2
2.องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น				140 (65.7)	73 (34.3)	4.34	0.48	มากที่สุด	3
3.มีโอกาสดำเนินการความรู้จากการอบรมสัมมนา				96 (45.4)	117 (54.6)	4.55	0.49	มากที่สุด	1
รวม						4.47	0.49		

จากตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีโอกาสดำเนินการความรู้จากการอบรมสัมมนา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และองค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34

ตารางที่ 16 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้				125 (58.7)	88 (41.3)	4.41	0.49	มากที่สุด	1
2.ท่านสามารถใช้นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก				140 (65.7)	73 (34.3)	4.34	0.47	มากที่สุด	2
3.หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานมีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร				125 (58.7)	88 (41.3)	4.41	0.49	มากที่สุด	1
รวม						4.39	0.48		

จากตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี

ค่าเฉลี่ย 4.41 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานมีความมั่นคงในระยะยาวมี  
ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี  
ค่าเฉลี่ย 4.41 และสามารถใช้นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครอง  
พนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34



ตารางที่ 17 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลาง  
น้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศ

ด้านการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ			120 (56.3)	93 (43.7)	4.44	0.49	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์			139 (65.3)	74 (34.7)	4.34	0.47	มากที่สุด	3
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนในการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้			112 (52.6)	101 (47.4)	4.47	0.50	มากที่สุด	1
รวม					4.41	0.49		

จากตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนในการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 และผู้บังคับบัญชามีวิธีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34

ตารางที่ 18 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงาน ที่ดีเป็นแรงสนับสนุน การทำงานเป็นอย่างดี				139 (65.3)	74 (34.7)	4.34	0.48	มากที่สุด	2
2.ที่งานของท่านมี สภาพอากาศ แสง สว่าง เสียง พื้นที่ใน การทำงาน สนับสนุน การทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย				98 (46.0)	115 (54.0)	4.54	0.49	มากที่สุด	1
3.สถานที่ทำงานของ ท่านมีอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ทันสมัย ก่อให้เกิดความ สะดวกสบายในการ ทำงาน				140 (65.7)	73 (34.3)	4.34	0.48	มากที่สุด	2
รวม						4.41	0.48		

จากตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ที่งานของท่านมีสภาพอากาศ แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นแรงสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34

ตารางที่ 19 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งาน			98 (46.0 )	115 (54. 0)	4.54	0.49	มากที่สุด	1
2.องค์กรพิจารณาขึ้น เงินเดือนเหมาะสมกับ งานที่ได้รับมอบหมาย			140 (65.7 )	73 (34. 3)	4.34	0.47	มากที่สุด	2
3.ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับค่าครอง ชีพและสภาพ เศรษฐกิจ			98 (46.0 )	115 (54. 0)	4.54	0.49	มากที่สุด	1
รวม					4.47	0.48		

จากตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และองค์กรพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34

ตารางที่ 20 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ท่านและบุคลากรใน หน่วยงานมีความ ผูกพันจากการทำงาน เป็นทีมโดยยึดแนวทาง ร่วมคิด ร่วมทำ และ ร่วมรับผิดชอบ				139 (65.3)	74 (34.7)	4.34	0.48	มากที่สุด	4
2.ท่านมักจะทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานได้ อย่างมีความสุขและ ประสบความสำเร็จใน งานที่ทำ				97 (45.5)	116 (54.5)	4.54	0.49	มากที่สุด	1
3.ท่านมีความคุ้นเคย การทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างานของท่าน เป็นอย่างดี				125 (58.7)	88 (41.3)	4.41	0.49	มากที่สุด	2
4.ท่านมีความคุ้นชิน และผูกพันกับเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้า งานอย่างใกล้ชิด				133 (62.4)	80 (37.6)	4.37	0.48	มากที่สุด	3
รวม						4.42	0.49		

จากตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มักจะทำงาน

ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 มีความคุ้นเคยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 มีความคุ้นชินและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 และบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันจากการทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34



ตารางที่ 21 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
	น้อย ที่สุด	น้อย น กล าง มาก ที่สุด					
1.ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในหน้าที่การงาน		81 (38.0)	132 (62.0)	4.62	0.49	มากที่สุด	1
2.ท่านมีความรู้สึก ว่าสถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย		156 (73.2)	57 (26.8)	4.27	0.44	มากที่สุด	4
3.ท่านรู้สึกว่าการ ของท่านมีความมั่นคง แข็งแรง		124 (58.2)	89 (41.8)	4.42	0.49	มากที่สุด	3
4.ท่านคิดว่าท่านรู้สึก ปลอดภัยที่ได้ทำงาน ในองค์กรของท่าน		156 (73.2)	57 (26.8)	4.27	0.44	มากที่สุด	4
5.ท่านรู้สึกภูมิใจใน มันใจในความ ปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน		104 (48.8)	109 (51.2)	4.51	0.50	มากที่สุด	2
รวม				4.42	0.48		

จากตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 รู้สึกภูมิใจในมันใจในความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รู้สึกว่าการของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 มีความรู้สึกว่าการที่ท่านมีความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี

ค่าเฉลี่ย 4.27 และคิดว่าท่านรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27

ตารางที่ 22 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการอาชีพชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพทางวิชาชีพ

ด้านสภาพทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ท่านพึงพอใจใน ตำแหน่งงาน และ รายได้ของท่าน				136 (63.8 )	77 (63. 2)	4.36	0.48	มากที่สุด	3
2.ท่านพึงพอใจใน สถานที่ทำงาน พื้นที่ ในการทำงานของท่าน				124 (58.2 )	89 (41. 8)	4.42	0.49	มากที่สุด	2
3.อาชีพรู้สึกยินดีที่จะ ปฏิบัติงานตาม ลักษณะงานที่ได้รับ มอบหมาย				113 (53.1 )	100 (46. 9)	4.47	0.50	มากที่สุด	1
รวม						4.42	0.49		

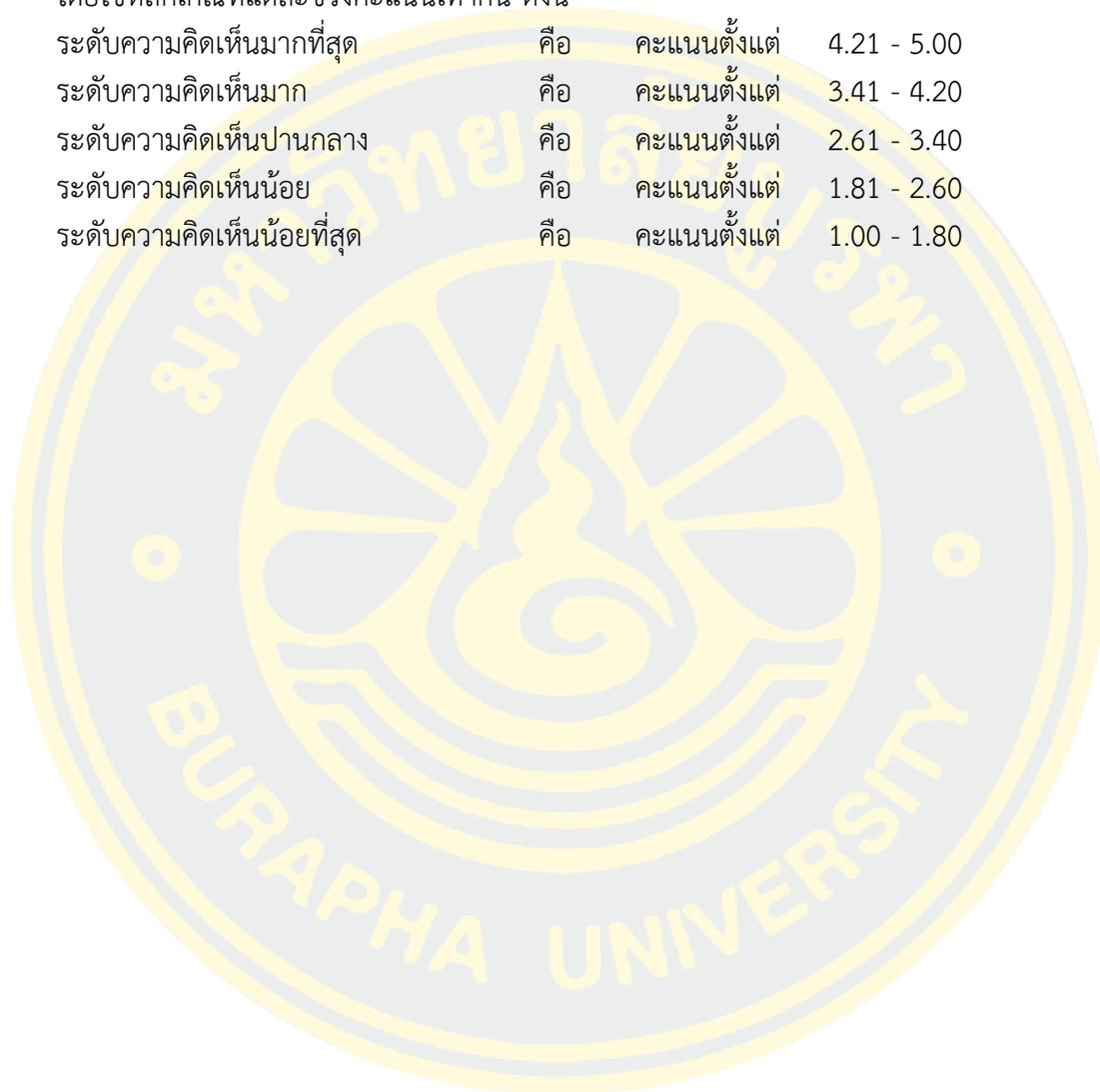
จากตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการอาชีพชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ อาชีพรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.47 พึงพอใจในสถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.42 และพึงพอใจในตำแหน่งงาน และรายได้ของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.36

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำ

#### อู่เรือ A : วิทยาลัยวิชาจังหวัดชลบุรี

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานจะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00
ระดับความคิดเห็นมาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40
ระดับความคิดเห็นน้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80

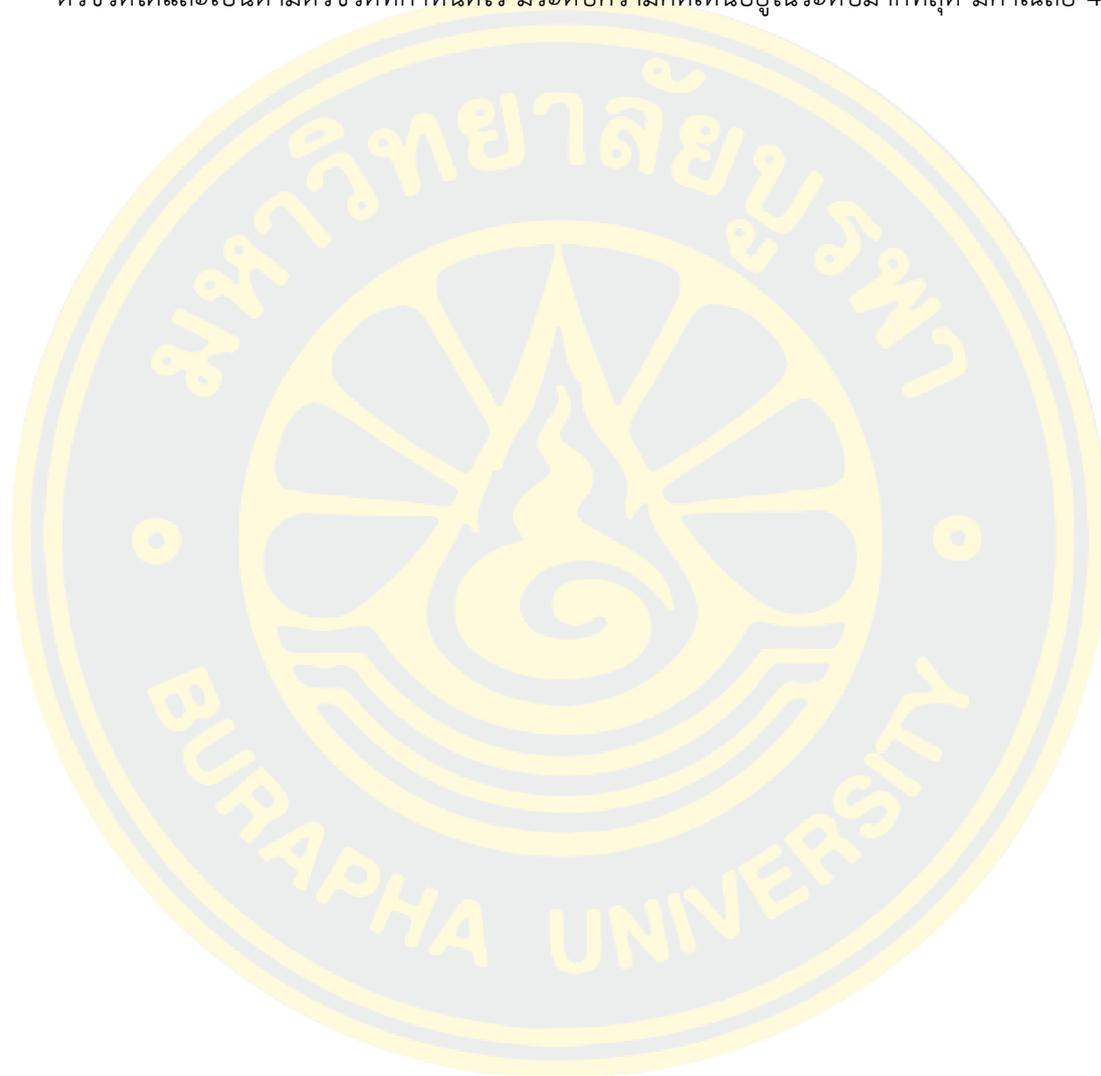


ตารางที่ 23 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.หัวหน้างานของท่านมีความพึงพอใจในผลการทำงานประจำ				101 (47.4)	112 (52.6)	4.53	0.50	มากที่สุด	1
2.ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพตามตัวชี้วัดได้และเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้				156 (73.2)	57 (26.8)	4.27	0.44	มากที่สุด	4
3.ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร				124 (58.2)	89 (41.8)	4.42	0.49	มากที่สุด	2
4.หัวหน้างานมีความชื่นชอบกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ				145 (68.1)	68 (31.9)	4.32	0.47	มากที่สุด	3
5.ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร				101 (47.4)	112 (52.6)	4.53	0.50	มากที่สุด	1
รวม						4.41	0.48		

จากตารางที่ 23 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ หัวหน้างานของท่านมีความพึงพอใจในผลการทำงานประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน

และเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 หัวหน้างานมีความชื่นชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพตามตัวชี้วัดได้และเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27



ตารางที่ 24 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการกับ ปริมาณงานให้ตรง ตามเป้าหมายของ องค์กร				97	116	4.54	0.49	มาก ที่สุด	1
2.ท่านสามารถผลิต ชิ้นงานตามวัตถุประสงค์ กับอุปกรณ์ที่ได้รับ ของสมดุ				164	49	4.23	0.42	มาก ที่สุด	2
3.ท่านสามารถลด ปริมาณชิ้นงานเสียใน กระบวนการผลิตได้				120	93	4.44	0.49	มาก ที่สุด	3
4.ท่านสามารถบรรลุ เป้าหมายในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ปริมาณงานตาม มาตรฐาน				187	26	4.12	0.33	มาก	4
5.ท่านมีชิ้นงานบรรลุ เป้าหมาย เมื่อ เปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้				120	93	4.44	0.49	มาก ที่สุด	3
รวม						4.35	0.44		

จากตารางที่ 24 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =  
4.35) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานให้ตรงตามเป้าหมายของ  
องค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 สามารถผลิตชิ้นงานตามวัตถุประสงค์กับ  
อุปกรณ์ที่ได้รับของสมดุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 สามารถลด  
ปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 มี  
ชิ้นงานบรรลุเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 และสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12



ตารางที่ 25 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1.ท่านมีผลงานเสร็จ อย่างรวดเร็วหรือตาม กำหนดเมื่อ เปรียบเทียบกับความ ยากง่ายของงานที่ทำ			187 (87.8)	26 (12.2)	4.12	0.33	มาก	4
2.ท่านสามารถบริหาร เวลาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม โดย ที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบ จนเกินไป			119 (55.9)	94 (44.1)	4.44	0.49	มาก ที่สุด	2
3.ท่านใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานได้ตาม กำหนด เมื่อ เปรียบเทียบกับความยาก ง่ายของงาน			141 (66.2)	72 (33.8)	4.33	0.47	มาก ที่สุด	3
4.ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายหรืออาจเกิน เป้าหมาย และงาน สำเร็จตามกำหนดเวลา ทุกครั้งและบางครั้งอาจ เร็วกว่ากำหนด			105 (49.3)	108 (50.7)	4.50	0.50	มาก ที่สุด	1
รวม					4.35	0.45		

จากตารางที่ 25 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =  
4.35) โดยมีรายละเอียดดังนี้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงาน  
สำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่ง  
รีบจนเกินไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้

ตามกำหนด เมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และมีผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12



ตารางที่ 26 รายละเอียดระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด				
1.ท่านมีการวางแผนการใช้ จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้ เป็นไปตามแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้			107 (50.2)	106 (49.8)	4.49	0.51	มาก ที่สุด	1
2.ท่านมีการวางแผน กำหนด เป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ ทรัพยากร			139 (63.8)	77 (36.2)	4.34	0.48	มาก ที่สุด	4
3.ท่านมีการบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ใน การปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี เป็นอย่างดี			136 (63.8)	77 (36.2)	4.36	0.48	มาก ที่สุด	3
4.ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายใน การผลิตอยู่เป็นประจำ			120 (56.3)	93 (43.7)	4.44	0.49	มาก ที่สุด	2
5.ท่านสามารถลดความ ซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลด ทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน			156 (73.2)	57 (26.8)	4.27	0.44	มาก ที่สุด	5
รวม					4.38	0.48		

จากตารางที่ 26 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =  
4.38) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการ  
ดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ใช้ทรัพยากรเพื่อ  
ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิตอยู่เป็นประจำ

ประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 มีการบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้ สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และสามารถ ลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27



## ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับกลุ่ม 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติ Multiple Comparison Test โดยใช้วิธีของ Scheffe

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับกลุ่ม 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติ Multiple Comparison Test โดยใช้วิธีของ Scheffe

**สมมติฐานที่ 3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ Multiple Linear Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรแต่ละคู่

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน			
		$\bar{X}$	SD	F	Sig. (2-tailed)
ชาย	176	4.37	0.36	0.204	0.652
หญิง	37	4.34	0.33		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.652 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศ  
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.2 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
จูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 29 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.099	0.025	0.197	0.940
ภายในกลุ่ม	208	26.226	0.126		
รวม	212				

\*p < 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.940  
นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน  
มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.3 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
------	-------	-----------	-----

อนุปริญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 31 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.153	0.076	0.614	0.542
ภายในกลุ่ม	212	26.173	0.125		
รวม	212				

\*p < 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.542 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	0.608	0.546
ภายในกลุ่ม	26.174	210	0.125		
รวม	26.326	212			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.546 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.183	0.091	0.735	0.481

ภายในกลุ่ม	210	26.143	0.124
รวม	212	26.326	

\*p < 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.481 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.6 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

H<sub>0</sub> : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ			Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.26	0.001	0.975	
หญิง	37	4.26			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.975 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.7 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน



ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
จูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 38 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.113	0.028	0.286	0.886
ภายในกลุ่ม	208	20.623	0.099		
รวม	212	20.737			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.886 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.8 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 40 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.104	0.052	0.529	0.590
ภายในกลุ่ม	210	20.633	0.098		
รวม	212	20.737			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.590 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.9 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.061	0.030	0.308	0.735
ภายในกลุ่ม	210	20.676	0.098		
รวม	212	20.737			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ระดับรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.735 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มี  
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่าง  
กัน

**สมมติฐานที่ 1.10 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.349	0.174	1.797	0.168
ภายในกลุ่ม	210	20.388	0.097		
รวม	212	20.737			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.168 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.11 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.43	0.331	0.001	0.973
หญิง	37	4.43	0.304		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.973 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.12 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
จูงใจ ด้านลักษณะของงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 47 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.077	0.019	0.177	0.950
ภายในกลุ่ม	208	22.464	0.108		
รวม	212				

\*p < 0.05

จากตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.950 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.13** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 49 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.195	0.097	0.915	0.402
ภายในกลุ่ม	210	22.346	0.106		
รวม	212	22.541			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.402 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.14 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.265	0.133	1.251	0.288
ภายในกลุ่ม	210	22.276	0.106		
รวม	212	22.541			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
รายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.288 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มี  
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่าง  
กัน

**สมมติฐานที่ 1.15 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.445	0.222	2.112	0.124
ภายในกลุ่ม	210	22.097	0.105		
รวม	212	22.541			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.124 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.16 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.24	0.024	0.639	0.425
หญิง	37	4.19	0.473		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.425 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.17 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
จูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 56 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.131	0.033	0.317	0.866
ภายในกลุ่ม	208	21.420	0.103		
รวม	212	21.550			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้สถิติ One-way  
ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.866 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.18 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 58 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.162	0.081	0.797	0.452
ภายในกลุ่ม	210	21.388	0.102		
รวม	212	21.550			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 58 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.452 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.19 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.142	0.071	0.697	0.499
ภายในกลุ่ม	210	21.408	0.102		
รวม	212	21.550			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการ  
ทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.499 นั่นคือ สามารถยอมรับ  
สมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.20** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.157	0.079	0.771	0.464
ภายในกลุ่ม	210	21.393	0.102		
รวม	212	21.550			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.464 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.21 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 63 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
		$\bar{X}$	SD	F	Sig. (2- tailed)
ชาย	176	4.47	0.453	0.790	0.375
หญิง	37	4.54	0.447		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 63 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.375 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.22 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
จูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 65 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.218	0.055	0.263	0.901
ภายในกลุ่ม	208	43.172	0.208		
รวม	212	43.391			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 65 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้สถิติ  
One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  
เท่ากับ 0.901 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่  
เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่  
แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.23 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 67 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.424	0.212	1.036	0.357
ภายในกลุ่ม	210	42.967	0.205		
รวม	212	43.391			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 67 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.357 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.24 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.032	0.016	0.078	0.925
ภายในกลุ่ม	210	43.359	0.206		
รวม	212	43.391			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 69 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
รายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้สถิติ  
One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  
เท่ากับ 0.357 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่  
เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน  
หน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.25 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.789	0.394	1.945	0.146
ภายในกลุ่ม	210	42.602	0.203		
รวม	212	43.391			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 71 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.146 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.26 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 72 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.39	0.395	0.119	0.730
หญิง	37	4.36	0.383		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 72 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.730 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.27 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 74 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.307	0.077	0.493	0.741
ภายในกลุ่ม	208	32.350	0.156		
รวม	212	32.657			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 74 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.741 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.28 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 76 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.167	0.083	0.539	0.584
ภายในกลุ่ม	210	32.491	0.155		
รวม	212	32.657			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 76 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.584 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.29 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 77 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.065	0.033	0.210	0.810
ภายในกลุ่ม	210	32.592	0.155		
รวม	212	32.657			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 78 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ระดับรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้สถิติ  
One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  
เท่ากับ 0.810 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำ  
อยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการ  
บริหารไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.30** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.382	0.191	1.242	0.291
ภายในกลุ่ม	210	32.276	0.154		
รวม	212	32.657			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.291 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.31 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 81 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.42	0.322	0.458	0.499
หญิง	37	4.39	0.288		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 81 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.499 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.32 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านการนิเทศ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 83 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.099	0.025	0.245	0.913
ภายในกลุ่ม	208	21.101	0.101		
รวม	212	21.200			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 83 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA  
(F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.913 นั่นคือ  
สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่าง  
กัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.33 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 84 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 85 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.179	0.089	0.893	0.411
ภายในกลุ่ม	210	21.021	0.100		
รวม	212	21.200			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 85 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.411 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.34 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 86 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค่าจ้าง ด้านการนิเทศ

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.177	0.089	0.886	0.414
ภายในกลุ่ม	210	21.022	0.100		
รวม	212	21.200			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 87 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
รายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA  
(F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.414 นั่นคือ  
สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือน  
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.35 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 88 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.289	0.144	1.450	0.237
ภายในกลุ่ม	210	20.911	0.100		
รวม	212	21.200			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 89 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.237 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.36 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 90 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านการนิเทศ			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.41	0.316	0.009	0.925
หญิง	37	4.41	0.298		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 90 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.925 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.37 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 91 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 92 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.019	0.005	0.048	0.996
ภายในกลุ่ม	208	20.617	0.099		
รวม	212	20.636			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 92 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
อายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.996 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.38 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 93 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 94 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.202	0.101	1.039	0.355
ภายในกลุ่ม	210	20.434	0.097		
รวม	212	20.636			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 94 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.355 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.39 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 95 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.064	0.032	0.328	0.720
ภายในกลุ่ม	210	20.572	0.098		
รวม	212	20.636			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 96 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้  
สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มี  
ค่าเท่ากับ 0.720 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลาง  
น้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และ  
ค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.40 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 97 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.477	0.238	2.484	0.086
ภายในกลุ่ม	210	20.160	0.096		
รวม	212	20.636			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 98 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.086 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.41 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 99 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.47	0.329	0.237	0.627
หญิง	37	4.45	0.306		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 99 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.627 นั่นคือ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.42 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 100 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 101 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.445	0.111	1.053	0.381
ภายในกลุ่ม	208	21.996	0.106		
รวม	212	22.441			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 101 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดย  
ใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
มีค่าเท่ากับ 0.381 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลาง  
น้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน  
ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.43 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 102 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 103 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.226	0.113	1.068	0.346
ภายในกลุ่ม	210	22.215	0.106		
รวม	212	22.441			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 103 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.346 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.44 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 104 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 105 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.083	0.041	0.388	0.679
ภายในกลุ่ม	210	22.359	0.106		
รวม	212	22.441			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 105 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน  
โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ  
0.05 มีค่าเท่ากับ 0.346 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือ  
กลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้าน  
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.45 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 106 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.196	0.098	0.926	0.398
ภายในกลุ่ม	210	22.245	0.106		
รวม	212	22.441			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 107 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.398 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.46 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 108 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.42	0.299	0.112	0.738
หญิง	37	4.40	0.272		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 108 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.738 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.47 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 109 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 110 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.050	0.013	0.143	0.966
ภายในกลุ่ม	208	18.343	0.088		
รวม	212	18.393			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 110 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้  
สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มี  
ค่าเท่ากับ 0.966 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลาง  
น้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.48 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 111 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 112 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.200	0.100	1.156	0.317
ภายในกลุ่ม	210	18.193	0.087		
รวม	212	18.393			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 112 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.317 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.49 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 113 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 114 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.040	0.020	0.228	0.796
ภายในกลุ่ม	210	18.353	0.087		
รวม	212	18.393			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 114 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ  
0.05 มีค่าเท่ากับ 0.796 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อม  
เรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.50 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 115 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.258	0.129	1.494	0.227
ภายในกลุ่ม	210	18.135	0.086		
รวม	212	18.393			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 116 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.227 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.51 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 117 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.41	0.313	0.062	0.804
หญิง	37	4.40	0.292		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 117 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดย  
ใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
มีค่าเท่ากับ 0.804 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลาง  
น้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ  
ทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.52 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 118 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
 คำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 119 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
 การทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.059	0.015	0.152	0.962
ภายในกลุ่ม	208	20.200	0.097		
รวม	212	20.259			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 119 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
 ของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติ  
 One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
 มีค่าเท่ากับ 0.962 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลาง  
 น้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ  
 ทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.53 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
 แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
 ทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
 ทำงานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 120 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 121 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.191	0.096	1.001	0.369
ภายในกลุ่ม	210	20.068	0.096		
รวม	212	20.259			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 121 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.369 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.54 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 122 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 123 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.046	0.023	0.238	0.789
ภายในกลุ่ม	210	20.213	0.096		
รวม	212	20.259			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 123 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน  
โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ  
0.05 มีค่าเท่ากับ 0.789 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือ  
กลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคง  
ปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.55 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงาน of ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 124 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 125 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.418	0.209	2.211	0.112
ภายในกลุ่ม	210	19.841	0.094		
รวม	212	20.259			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 125 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.112 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.56 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 126 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

เพศ	จำนวน	แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ			Sig. (2- tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.42	0.319	0.379	0.539
หญิง	37	4.38	0.288		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 126 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของเพศที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.539 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มี  
เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.57 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 127 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัย  
ค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 128 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.123	0.031	0.308	0.872
ภายในกลุ่ม	208	20.745	0.100		
รวม	212	20.868			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 128 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ One-  
way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ  
0.872 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.58 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 129 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 130 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.175	0.087	0.887	0.413
ภายในกลุ่ม	210	20.693	0.099		
รวม	212	20.868			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 130 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.413 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.59 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 131 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 132 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.224	0.112	1.141	0.321
ภายในกลุ่ม	210	20.644	0.098		
รวม	212	20.868			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 132 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ  
One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  
เท่ากับ 0.321 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่  
เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่  
แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.60 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน  
การทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 133 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 134 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.299	0.150	1.527	0.220
ภายในกลุ่ม	210	20.569	0.098		
รวม	212	20.868			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 134 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.220 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับกลุ่ม 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติ Multiple Comparison Test โดยใช้วิธีของ Scheffe

**สมมติฐานที่ 2.1** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 135 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

เพศ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน			
		$\bar{X}$	SD	F	Sig. (2-tailed)
ชาย	176	4.41	0.313	0.010	0.919
หญิง	37	4.40	0.292		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 135 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.919 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 136 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 137 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.015	0.004	0.034	0.998
ภายในกลุ่ม	208	22.358	0.107		
รวม	212	22.373			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 137 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.998 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 138 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 139 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.203	0.101	0.960	0.384
ภายในกลุ่ม	210	22.170	0.106		
รวม	212	22.373			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 139 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.384 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.4 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 140 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 141 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.015	0.008	0.071	0.932
ภายในกลุ่ม	210	22.358	0.106		
รวม	212	22.373			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 141 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.932 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 142 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 143 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.261	0.131	1.241	0.291
ภายในกลุ่ม	210	22.373	0.105		
รวม	212				

\*p < 0.05

จากตารางที่ 143 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.291 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.6 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 144 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

เพศ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน			
		$\bar{X}$	SD	F	Sig. (2-tailed)
ชาย	176	4.41	0.313	0.211	0.646
หญิง	37	4.40	0.292		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 144 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.646 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.7 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 145 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ด้านปริมาณงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 146 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.055	0.014	0.108	0.980
ภายในกลุ่ม	208	26.574	0.128		
รวม	212	26.629			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 146 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-  
test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.980 นั่นคือ  
สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่าง  
กัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.8 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 147 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 148 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.128	0.064	0.507	0.603
ภายในกลุ่ม	210	26.501	0.126		
รวม	212	26.629			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 148 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.384 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.9 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 149 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 150 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.064	0.032	0.251	0.778
ภายในกลุ่ม	210	26.565	0.127		
รวม	212	26.629			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 150 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.778 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.10 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 151 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 152 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.559	0.279	2.251	0.108
ภายในกลุ่ม	210	26.070	0.124		
รวม	212	26.629			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 152 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.108 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.11 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 153 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

เพศ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน			Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.41	0.313	0.089	0.765
หญิง	37	4.40	0.292		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 153 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.765 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.12 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 154 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 155 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.089	0.022	0.215	0.930
ภายในกลุ่ม	208	21.503	0.103		
รวม	212	21.592			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 154 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA  
(F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.930 นั่นคือ  
สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่าง  
กัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.13 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 156 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 157 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.127	0.064	0.622	0.538
ภายในกลุ่ม	210	21.464	0.102		
รวม	212	21.592			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 157 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.538 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.14 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 158 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 159 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.065	0.033	0.317	0.728
ภายในกลุ่ม	210	21.526	0.103		
รวม	212	21.592			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 159 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.728 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.15 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 160 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 161 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.478	0.239	2.379	0.095
ภายในกลุ่ม	210	21.113	0.101		
รวม	212	21.592			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 161 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.095 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.16 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอยู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 162 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

เพศ	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย			Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	SD	F	
ชาย	176	4.41	0.313	0.077	0.781
หญิง	37	4.40	0.292		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 162 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.781 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.17 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 163 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.36	0.20
21-30 ปี	67	4.41	0.28
31-40 ปี	93	4.39	0.32
41-50 ปี	40	4.38	0.04
51 ปีขึ้นไป	8	4.41	0.29

ตารางที่ 164 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.247	0.062	0.497	0.738
ภายในกลุ่ม	208	25.806	0.124		
รวม	212	26.052			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 164 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.738 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.18 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 165 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	61	4.41	0.22
ปริญญาตรี	151	4.39	0.31
ปริญญาโท	1	4.00	0.00

ตารางที่ 166 ผล One-way ANOVA (F-test) ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.169	0.084	0.685	0.505
ภายในกลุ่ม	210	25.883	0.123		
รวม	212	26.052			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 166 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.505 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.19** : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 167 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
10,001-20,000 บาท	88	4.37	0.28
20,001-30,000 บาท	121	4.41	0.29
30,001-40,000 บาท	4	4.47	0.41

ตารางที่ 168 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.362	0.181	1.479	0.230
ภายในกลุ่ม	210	25.690	0.122		
รวม	212	26.052			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 168 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.230 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.20 :** พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H0 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 169 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD.
4-6 ปี	87	4.38	0.30
7-9 ปี	119	4.38	0.27
9-12 ปี	7	4.61	0.28

ตารางที่ 170 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.681	0.341	2.820	0.062
ภายในกลุ่ม	210	25.371	0.121		
รวม	212	26.052			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 170 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.062 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3 :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

**สมมติฐานที่ 3.1 :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

H0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

H1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวแปรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 171 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

Model	Un Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	B	Std. Error	Beta				
ปัจจัยจูงใจ	0.464	0.041	0.462	11.344	(0.000)*	0.276	1.000
ปัจจัยค่าจูน	0.549	0.043	0.526	12.905	(0.000)*	0.276	3.625
R	0.950						
R Square	0.903						
Adjusted R Square	0.903						
Durbin-watson	2.030						
F-ratio	1970.651						

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 171 ทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Linear Regression พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin-watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีค่าเท่ากับ 0.950 ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.903 หรือ ร้อยละ 90.30

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**สมมุติฐานที่ 3.2 :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

$H_0$  : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

H1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวแปรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 172 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี

Model	Un Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่							
ความสำเร็จของงาน	0.560	0.045	0.649	12.393	(0.000)*	1.000	1.000
การยอมรับนับถือ	0.816	0.036	0.840	22.373	(0.000)*	0.744	0.888
ลักษณะของงาน	0.324	0.049	0.348	6.599	(0.000)*	0.244	4.096
ความรับผิดชอบ	-0.360	0.045	-0.378	-7.944	(0.000)*	0.231	4.332
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.253	0.091	-0.377	-2.790	(0.000)*	0.028	36.178
R	0.946						
R Square	0.895						
Adjusted R Square	0.893						
Durbin-watson	1.571						
F-ratio	354.168						

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 172 ทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Linear Regression พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 ยกเว้นตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีค่าน้อยกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 ยกเว้นตัวแปร 1 ตัวที่มีค่ามากกว่า 10 และค่า Durbin-watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีค่าเท่ากับ 0.946 ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี ของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.895 หรือ ร้อยละ 89.50

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**สมมุติฐานที่ 3.3 :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

H0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

H1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวแปรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี



ตารางที่ 173 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี

Model	Un Standardized		Standardized	t-test	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
ค่าคงที่	B	Std. Error	Beta				
นโยบายและการบริหาร	0.081	0.035	0.000	2.343	(0.020)*	0.278	3.597
การนิเทศ	1.718	0.011	0.465	0.000	1.000	0.017	59.131
รายได้	1.166	0.025	1.197	8.156	(0.000)*	0.082	12.141
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.131	0.028	0.140	46.350	(0.000)*	0.063	15.846
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.465	0.038	-0.442	4.752	(0.000)*	0.040	24.958
ความมั่นคง							
ปลอดภัยในการทำงาน	0.932	0.022	0.948	43.188	(0.000)*	1.000	1.000
สภาพทางวิชาชีพ	-0.315	0.064	-0.325	-4.896	(0.000)*	0.012	80.383
R	0.994						
R Square	0.989						
Adjusted R Square	0.033						
Durbin-watson	3.551						
F-ratio	0.000						

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 173 ทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Linear Regression พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรบางตัวมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF บางตัวมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin-watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากตัวแปรมีค่าบางตัวมีค่ามากกว่า 2.5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีค่าเท่ากับ 0.954 ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.989 หรือ ร้อยละ 98.90

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูนอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 213 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับแรงจูงใจ กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบมาตราส่วนบัญญัติ เรียงลำดับ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เนื้อหาแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติดังนี้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA (F-test) และ Multiple Regression Analysis

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี จำนวน 213 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ กำหนดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 285 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 อายุที่พบส่วนใหญ่ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อายุ 21-30 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีระดับปริญญาโท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่า ปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-12 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อม เรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.38, SD=0.66)

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและภายในระยะเวลาอยู่ประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.45, SD = 0.49) ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.38, SD = 0.49) และได้รับการยอมรับสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.44)

2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.47) มักจะได้รับการร้องขอให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.32, SD = 0.47) และมักจะยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.11, SD = 0.32)

3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มักจะได้รับการที่มีความท้าทายความสามารถอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.58, SD = 0.49) ได้รับการมอบหมายมีความน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.47, SD = 0.50) งานในหน้าที่ของท่านตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD = 0.49) และได้รับการเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.22, SD = 0.42)

4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.32, SD = 0.47) ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที้นอกเหนือจากงานประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD =

0.44) และมักจะได้อบรมหมายให้มีการตัดสินใจในเรื่องการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.11, SD = 0.32)

5. ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้จากการอบรมสัมมนา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.55, SD = 0.49) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD = 0.49) และองค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.48)

6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.41, SD = 0.49) หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานมีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.41, SD = 0.49) และสามารถใช้นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.47)

7. ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนในการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.47, SD = 0.50) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD = 0.49) และผู้บังคับบัญชามีวิธีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.47)

8. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ที่งานของท่านมีสภาพอากาศ แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD = 0.49) มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นแรงสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.48) และสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.48)

9. ปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD = 0.49) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.45, SD = 0.49) และองค์กรพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.47)

10. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มักจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD = 0.49) มีความคุ้นเคยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเป็นอย่างดี มีระดับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.41, SD = 0.49) มีความคุ้นชินและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.37, SD = 0.48) และบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันจากการทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.48)

11. ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.42) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.62, SD = 0.49) รู้สึกอุ่นใจในมั่นใจในความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51, SD = 0.50) รู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง แข็งแกร่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.42, SD = 0.49) มีความรู้สึกที่สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.44) และคิดว่าท่านรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.44)

12. ปัจจัยด้านสภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.42) โดยมีรายละเอียดดังนี้ อาชีพรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 4.47, SD = 0.50) พึงพอใจในสถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 4.42, SD = 0.49) และพึงพอใจในตำแหน่งงาน และรายได้ของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 4.36, SD = 0.48)

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.38, SD=0.66)

1. ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.41) โดยมีรายละเอียดดังนี้ หัวหน้างานของท่านมีความพึงพอใจในผลการทำงานประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.53, SD = 0.50) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.53, SD = 0.50) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.42, SD = 0.49) หัวหน้างานมีความชื่นชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.32, SD = 0.47) และผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพตามตัวชี้วัดได้และเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.44)

2. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.35) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD = 0.49) สามารถผลิตชิ้นงานตามวัตถุประสงค์กับอุปกรณ์ที่ได้รับของสมดูล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, SD = 0.42) สามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD =

0.49) มีชิ้นงานบรรลุเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD = 0.49) และสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.12, SD = 0.33)

3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.50, SD = 0.50) สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD = 0.49) ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามกำหนด เมื่อเปรียบเทียบความยากง่ายของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33, SD = 0.47) และมีผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.12, SD = 0.33)

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.38$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.49, SD = 0.51) ใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิตอยู่เป็นประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.44, SD = 0.49) มีการบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.36, SD = 0.48) มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.34, SD = 0.48) และสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.44)

#### ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน

















**สมมุติฐานที่ 3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

1. การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Linear Regression พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Linear Regression พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับแรงจูงใจ กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำบริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อจำแนกเพศ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย เนื่องจากลักษณะงานของอู่ซ่อมเรือ ถือว่าเป็นงานที่หนัก ส่วนใหญ่จะเป็นงานเชื่อม งานตัด งานทอ งานสี และงานเครื่องกล เป็นงานที่ยังคงจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะของช่างฝีมือ และใช้ปริมาณแรงงานคนมาก มีการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติหรือกึ่งอัตโนมัติ ไม่มาก สภาพแวดล้อมในการทำงานลำบากกว่าอุตสาหกรรมอื่นจึงต้องใช้พนักงานเป็นเพศชายเป็นหลัก จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง อายุ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด เนื่องมาจากกลุ่มที่มีความแข็งแรง จึงมีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะของงานอู่ซ่อมเรือจะรับพนักงานเป็นช่างฝีมือซึ่งมีวุฒิการศึกษาของช่างฝีมือจะอยู่ในระดับอนุปริญญา แต่กลุ่มระดับปริญญาตรีจะมีผลต่อการพัฒนามากที่สุดอาจเนื่องมาจากกลุ่มนี้อาจเป็นระดับหัวหน้างานที่ทำงานที่สำนักงาน หรือเป็นงานสนับสนุน ระดับรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีรายได้ตามที่บริษัทกำหนดและได้มีการตกลงกันก่อนเริ่มงานและพนักงานได้รับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเคร่งครัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างในเรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี 9-12 ปี และมากกว่า 12 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี เนื่องจากงานอู่ซ่อมเรือเป็นงานเฉพาะที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะจึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้น ตำแหน่งงานในบริษัท มีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับ 8 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่า ระดับ 9 เนื่องมาจากส่วนใหญ่

พนักงานในระดับนี้ทำงานในด้านการสนับสนุนและทำงานในระดับหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานในระดับชั้นที่ต่ำกว่า

ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ งานวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขมี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำ บริษัทซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ โดยแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โครงสร้างขององค์กรที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมถึงขนาดของการควบคุม รวมถึงการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ครอบคลุมแนวทางกลไกการประสานงานการติดต่อสื่อสารและระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนของงานด้านต่างๆ ด้านรูปแบบการบริหาร อีกทั้งความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร รวมไปถึงการมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤก จิตรพรไพศาล (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ ซ่อมเรือ ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ มีทางด้าน อายุ เพศ ความถนัดในงานแต่ละประเภท ระดับการศึกษา รายได้ ค่าตอบแทน บรรยากาศแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาพนักงานในด้านเพิ่มเติมทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงาน และชุมพล รอดแจ่ม (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือด้านรายได้ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ อีกทั้งความสัมพันธ์ของปริมาณของงานกับระยะเวลาในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการรับผิดชอบในหน้าที่

1.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องพัฒนาและจัดทำแผนการฝึกอบรมที่เน้นไปที่การเพิ่มทักษะการทำงานของพนักงาน เช่น ทักษะการบริหารเวลา การจัดการงาน และการรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ทั้งนี้ HR จะประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม และกำหนดโปรแกรมฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและตำแหน่งงานนั้น ๆ

1.2 ผู้จัดการฝ่ายงานปฏิบัติการ ควรติดตามผลการฝึกอบรมและให้คำแนะนำพนักงานหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น เพื่อให้พนักงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในด้านนี้สร้างความเชื่อมั่นในโอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ผู้บริหารระดับสูง ควรกำหนดแผนการพัฒนาทักษะและสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนภายในองค์กร เช่น การกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กรอย่างชัดเจน

1.4 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จะทำหน้าที่กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะและการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงจัดทำโปรแกรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้แสดงศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 หัวหน้างาน จะต้องสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมโอกาสการเติบโต โดยการให้คำปรึกษาและการชี้แนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของพนักงานอ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของปัจจัยนี้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

1.6 หัวหน้างาน จะต้องสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมโอกาสการเติบโต โดยการให้คำปรึกษาและการชี้แนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของพนักงานอ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของปัจจัยนี้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

1.7 ผู้บริหารระดับสูง ควรจัดทำแผนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ในกรณีที่เป็นการทำงานนอกสถานที่ ก็ควรออกมาตราการออกไปให้ทางลูกค้าจัดเตรียมสถานที่ทำงานให้เหมาะสมปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เช่นที่พัก ห้องน้ำ แสงสว่าง น้ำดื่ม รวมถึงการปรับปรุงมาตรการความปลอดภัยในการทำงานกลางแจ้ง

1.8 ผู้จัดการฝ่ายงานปฏิบัติการ จะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควบคุมดูแลให้มาตรฐานความปลอดภัยเป็นไปตามข้อกำหนด

อ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับนับถือและการให้การยกย่อง

1.9 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องพัฒนานโยบายและโปรแกรมที่เน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับนับถือภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณในงานต่าง ๆ และการส่งเสริมการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.10 หัวหน้างาน จะต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับและยกย่องพนักงานในชีวิตประจำวัน เช่น การให้คำชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดี รวมถึงสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การยอมรับนับถือในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาด้านนี้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1.11 ผู้บริหารระดับสูง ต้องสร้างช่องทางหรือโปรแกรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ เช่น การจัดทำโครงการพิเศษที่ให้พนักงานได้แสดงไอเดียหรือการแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร หัวหน้างาน ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเอง รวมถึงสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานมีโอกาสใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อ้างอิงจากผลงานวิจัย: ข้อนี้สอดคล้องกับความสำเร็จของพนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานต้องการโอกาสในการแสดงความสามารถและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกับกิจการอยู่พอสมควร เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยด้านการศึกษาและ เทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่องานซ่อมเรือ
3. ควรมีการศึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพกับพนักงานที่อยู่ในสถานการณ์จริง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลเชิงลึกในลำดับต่อไป

## บรรณานุกรม

Alderfer Clayton P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.

Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publishers.

McClelland, D. C. A., John W.; Clark, Russell A.; Lowell, Edgar L.,. (1953). *The Achievement Motive*. Appleton-Century-Crofts.

Owens Robert G. (1987). *Organizational Behavior in Education* (3rd ed. ed.). Prentice-Hall.

เขมจิรา กุลขำ. (2565). การชี้แจงรักษามูลค่าการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้. *วารสารพุทธสังคมวิทยา*, 7, 126-142.

ชุมพล รอดแจ่ม, ป. ป., ไปรยา อาสิงสมานันท์, คณิศน สงโสภา,. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(2), 1-149.

ณปภัช พงศาจิรอังกูร และอมรรวรรณ รังกุล. (2564). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคความปกติใหม่ กรณีศึกษาของบารุงรักษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 14, 2813-2827.

ณัฐวุฒิ ไชยโคตร และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท โมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 13, 123-138.

พรรัตน์ แสงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19. *Burapha Journal of Business Management*, 9(2), 14-34.

พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มหาวิทยาลัยบูรพา].  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.

สตฤกษ์ จิตรไพศาล. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของอู่ซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย  
ชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.

อังคณา ธนาภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขต  
กรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9, 192-203.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของ นายจักริน เอี่ยมพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี

ดังนั้นคำตอบของท่านจึงมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สภาพภาพ และระยะเวลาการทำงาน
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน  
(กรุณาตอบทุกข้อ)

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

## 4. ระดับรายได้

 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท มากกว่า 40,001 บาท

## 5. ระยะเวลาการทำงาน

 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10-12 ปี มากกว่า 12 ปี

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริง

**คำอธิบาย** 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 = เห็นด้วยน้อย      3 = เห็นด้วยปานกลาง  
4 = เห็นด้วยมาก      5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1.1 ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับ หน่วยงาน					
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้ สำเร็จตามเป้าหมาย					
1.3 การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพิจารณาจาก ความสำเร็จในการทำงาน					
<b>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
2.2 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้ สำเร็จ					
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
<b>3. ลักษณะของงาน</b>					
3.1 งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความริเริ่ม สร้างสรรค์					
3.2 งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ ความสามารถและสนุกสนานน่าทำ					
3.3 งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมี คุณค่า					
3.4 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>4. ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
4.1 ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
4.3 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
<b>5. ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
5.2 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
5.3 มีโอกาสได้พัฒนาความรู้จากการอบรมสัมมนา					
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>1. นโยบายและการบริหารงาน</b>					
1.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ					
1.3 หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
<b>2. การนิเทศ</b>					
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง					
2.2 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาคความ					

ขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็น ธรรม					
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
3.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความ สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3.3 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ทันสมัย					
<b>4. รายได้</b>					
4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					
4.2 องค์กรพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับ ผลงาน					
4.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจ					
<b>5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</b>					
5.1 บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึด แนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ					
5.2 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหา ให้กับท่าน					
5.3 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเมื่อที่มีปัญหา					
5.4 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี					
<b>6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</b>					

6.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
6.2 ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
6.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง					
6.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว					
6.5 ท่านมีเวลาในการทำในสิ่งที่ต้องการ นอกเหนือจากการทำงาน					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>7. สภาพทางวิชาชีพ</b>					
7.1 ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพของท่านได้					
7.2 อาชีพของท่านสามารถสร้างรายได้ให้แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง					
7.3 อาชีพที่ท่านทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ท่านและคนรอบข้างท่านได้					

### ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริง

**คำอธิบาย** 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 = เห็นด้วยน้อย      3 = เห็นด้วยปานกลาง  
4 = เห็นด้วยมาก      5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>คุณภาพของงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้					
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ					
4. ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
5. ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น					
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้					
<b>ด้านเวลาที่ใช้ในงาน</b>					
1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป					
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลาและยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลา ทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้					
2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร					
3. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด					
5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

## สรุปผลการทดสอบ IOC

ค่าคะแนน	+1	หมายถึง คำถามมีความเหมาะสม
	0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
	-1	หมายถึง คำถามที่ไม่มีความเหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำ IOC

1. นายวิสูตร ธรรมกิตติคุณ
2. กัปตันประกาศิต เรืองรายวัน
3. กัปตันประชา ศิวรานนท์

**ชุดที่ 1** คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง  
งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A : วิทยาลัยการอาชีพชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นายวิสูตร	กัปตัน ประกาศิต	กัปตัน ประชา	ผล IOC
1. เพศ	+1	+1	+1	1
2. อายุ	+1	+1	+1	1
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1
4. ระดับรายได้	+1	+1	+1	1
5. ระยะเวลาการทำงาน	+1	0	+1	0.67

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. <b>ความสำเร็จในการทำงาน</b> (ความสามารถความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้)	+1	+1	+1	1
1.1 ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอยู่เป็นประจำ	0	+1	+1	0.67
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1
1.3 ท่านใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและภายในระยะเวลาอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
2. <b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b> (การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้)	+1	+1	+1	1
2.1 ท่านมักจะถูกยอมรับจากหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0	0	+1	0.33
2.2 ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
2.3 ท่านมักจะได้รับคำร้องขอให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	0	+1	+1	0.67
3. <b>ลักษณะของงาน</b> (ลักษณะพิเศษของงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานและตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป)	+1	+1	+1	1
3.1 ท่านมักจะได้รับงานที่มีความท้าทายความสามารถอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
3.2 ท่านได้รับการเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
3.3 งานในหน้าที่ของท่านตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันออกไป	+1	0	+1	0.67
3.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
<b>4. ความรับผิดชอบต่องาน</b> (การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานด้วย)	+1	+1	0	0.67
4.1 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นอกเหนือจากงานประจำ	+1	+1	+1	1
4.2 ท่านจะได้รับอำนาจการตัดสินใจในเรื่องการทำงานอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
4.3 ท่านมักจะได้มอบหมายให้มีการตัดสินใจในเรื่องการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1
<b>5. ความก้าวหน้าในการทำงาน</b> (การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานรวมถึงการได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ด้วย)	+1	+1	0	0.67
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
5.2 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
5.3 มีโอกาสได้พัฒนาความรู้จากการอบรมสัมมนา	+1	+1	0	0.67
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
<b>1. นโยบายและการบริหารงาน</b> (สิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก โดยมีนโยบายบริหารที่ชัดเจน มีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร)	+1	+1	+1	1
1.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	0	+1	+1	0.67

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
1.2 ท่านสามารถใช้นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1
1.3 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานมีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	+1	+1	0	0.67
<b>2. การนิเทศ</b> (การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ของผู้บริหาร)	+1	+1	0	0.67
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	0.67
2.2 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	0	0.67
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	0	0.67
<b>3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> (ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุในการทำงาน สภาพอากาศ แสงสว่าง เสียงพื้นที่ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สนับสนุนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย)	+1	+1	+1	1
3.1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นแรงสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	+1	0	+1	0.67
3.2 ที่งานของท่านมีสภาพอากาศ แสงสว่าง พื้นที่ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0	+1	+1	0.67
3.3 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน	+1	+1	0	0.67

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
<b>4. รายได้</b> (การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อย่างยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ และมีการปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย)	+1	+1	0	0.67
4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	0	+1	0	0.33
4.2 องค์กรพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	0.67
4.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	1
<b>5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</b> (ความผูกพัน ความคุ้นเคย ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ)	+1	+1	+1	1
5.1 ท่านและบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันจากการทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1
5.2 ท่านมักจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1
5.3 ท่านมีความคุ้นเคยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
5.4 ท่านมีความคุ้นเคยและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1
<b>6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</b> (ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ทำงาน)	+1	+1	+1	1
6.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1
6.2 ท่านมีความรู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	0	+1	+1	0.67

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
6.3 ท่านรู้สึกว่าการองค์กรของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง	+1	+1	0	0.67
6.4 ท่านคิดว่าท่านรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	1
6.5 ท่านรู้สึกภูมิใจในมั่นใจในความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	1
<b>7. สภาพทางวิชาชีพ (ลักษณะของงาน และองค์ประกอบต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความ รู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่ทำ)</b>	+1	+1	+1	1
7.1 ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานและรายได้ของท่าน	+1	+1	+1	1
7.2 ท่านพึงพอใจในสถานที่ทำงาน พื้นที่ในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1
7.3 อาชีพรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1

## ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
<b>คุณภาพของงาน (ความพึงพอใจในผลการทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ตรงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การลดปริมาณของเสียที่เกิดจากการทำงานลดหรือไม่เกินจำนวนที่ยอมรับได้)</b>				
1. หัวหน้างานของท่านมีความพึงพอใจในผลการทำงานอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้และเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้	0	+1	+1	0.67
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1

## ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
4. หัวหน้างานมีความชื่นชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
5. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1
<b>ด้านปริมาณงาน</b> (จำนวนสินค้าหรือชิ้นงานที่ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือมีความสอดคล้องกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ และสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้)				
1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1
2. ท่านสามารถผลิตชิ้นงานตามวัตถุดิบกับอุปกรณ์ที่ได้รับของสมดุล	+1	+1	+1	1
3. ท่านสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้	+1	+1	+1	1
4. ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1
5. ท่านมีชิ้นงานบรรลุเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1
<b>ด้านเวลาที่ใช้ในงาน</b> (ผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำหรือความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน)				
1. ท่านมีผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วหรือตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ทำ	+1	+1	+1	1
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	0	+1	+1	0.67
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติได้ตามกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงาน	+1	+1	+1	1
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	+1	+1	+1	1

## ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	นาย 1	นาย 2	นาย 3	ผล IOC
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b> (มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมถูกต้อง ไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิต เช่น การดูแล บำรุงรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลงได้)				
1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร	+1	0	+1	0.67
3. ท่านมีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการผลิตอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1



ภาคผนวก ค  
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย โทร. ๒๖๒๐  
ที่ อว ๘๑๐๐/- วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗  
เรื่อง ขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน นายจักกิม เอี่ยมพิจิตร

ตามที่ท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU042/2567(E1) โครงการวิจัย เรื่อง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำอู่เรือ A :  
กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี ชุดที่ 4  
(กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอ  
ส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ เอกสารชี้แจง  
ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดย  
ประทับตรารับรองเรียบร้อยแล้ว มายังท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ  
(นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี  
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

สำเนา

ที่ IRB4-098/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU042/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : แรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานซ่อมเรือกลางน้ำเรือ  
A : กรมศึกษาจังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายจักริน เอี่ยมพิจิตร

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์  
วิทยานิพนธ์/ คุชฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 19 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ  
(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จักริน เอี่ยมพิจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	12 กค 2521
สถานที่เกิด	ระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	272/33 ม.5 ซ.โพธิสาร ต.นาเกลือ อ.บางละมุง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ผู้จัดการฝ่ายผลิต – แผนกรื้อถอน สิ่งปลูกสร้างทางทะเล บริษัท CUEL จำกัด พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ซักเซส มารีน เอ็นจิเนียริง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พ.ศ. 2565 - 2566 ผู้จัดการฝ่ายซ่อมเรือ บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พ.ศ. 2551 – 2565
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี - วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี