

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน .
2. ผลการศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
3. ผลการศึกษาขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาด กลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	148	58.00
หญิง	107	42.00
รวม	255	100.00
อายุ		
18-30 ปี	163	63.90
31-40 ปี	68	26.70
41-50 ปี	22	8.60
51-60 ปี	2	0.80
รวม	255	100.00
สถานภาพ		
โสด	117	46.00
สมรส	138	54.00
รวม	255	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	19	7.50
ประถมศึกษาปีที่ 6	36	14.10
มัธยมต้น	80	31.40
มัธยมปลาย/ ปวช.	75	29.40
อนุปริญญา	22	8.60
ปริญญาตรี	23	9.00
รวม	255	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	63	24.70
1-3 ปี	74	29.00
มากกว่า 3-5 ปี	50	19.60
มากกว่า 5-10 ปี	39	15.30
มากกว่า 10-20 ปี	19	7.50
มากกว่า 20 ปี	10	3.90
รวม	255	100.00
ระดับเงินเดือน		
≤ 5,000 บาท	74	29.00
5,001-7,000 บาท	79	31.00
7,001-9,000 บาท	40	15.70
9,001-11,000 บาท	26	10.20
11,001-15,000 บาท	20	7.80
มากกว่า 15,000 บาท	16	6.30
รวม	255	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาด กลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70, 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา มีสถานภาพ โสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40, ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10, ปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00, อนุปริญญา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 คน และต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70, มากกว่า 3-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60, มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30, มากกว่า 10-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และ มากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 5,001-7,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ $\leq 5,000$ บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00, 7,001-9,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70, 9,001-11,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20, 11,001-15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และ มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

2. ผลการศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-2 ถึง 4-8

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน	(n = 255)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD		
ความต้องการทางสรีระ	3.64	.98	3	มาก
ความต้องการความปลอดภัย	3.73	.83	1	มาก
ความต้องการความรัก	3.69	.83	2	มาก
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	2.97	.91	5	ปานกลาง
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.00	1.00	4	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-2 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.69$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.64$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.00$) และ ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ความต้องการแรงจูงใจ ในการทำงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	(n = 148)		อันดับ	ระดับ	(n = 107)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ความต้องการทางสรีระ	3.52	1.04	3	มาก	3.80	.88	1	มาก
ความต้องการความปลอดภัย	3.70	.81	2	มาก	3.77	.87	2	มาก
ความต้องการความรัก	3.73	.78	1	มาก	3.64	.89	3	มาก
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	3.01	.87	4	ปานกลาง	2.90	.96	5	ปานกลาง
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.04	1.04	5	ปานกลาง	2.93	.99	4	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับดังนี้

เพศชาย พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.73$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.70$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.52$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.04$) และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 3.01$)

เพศหญิง พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.80$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.77$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.64$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.93$) และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 2.90$)

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ ดังนี้

อายุ 18-30 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.73$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.72$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.71$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.02$) และความต้องการรู้สึกรับค่า ($\bar{X} = 2.91$)

อายุ 31-40 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.63$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.46$) ความต้องการรู้สึกรับค่า ($\bar{X} = 3.05$) และ ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.96$)

อายุ 41-50 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.77$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.61$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.51$) ความต้องการรู้สึกรับค่า ($\bar{X} = 3.00$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.80$)

อายุ 51-60 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.78$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 4.50$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 4.31$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.20$) และความต้องการรู้สึกรับค่า ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการแรงจูงใจใน การทำงาน	โสด (n = 117)		อันดับ	ระดับ	สมรส (n = 138)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ความต้องการทางสรีระ	3.69	1.04	3	มาก	3.60	.93	3	มาก
ความต้องการความ ปลอดภัย	3.69	.84	2	มาก	3.76	.83	1	มาก
ความต้องการความรัก	3.71	.83	1	มาก	3.67	.83	2	มาก
ความต้องการรู้สึกว่าคุณ มีค่า	2.97	.93	5	ปาน กลาง	2.96	.90	5	ปาน กลาง
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.02	1.06	4	ปาน กลาง	2.97	.99	4	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก
ตามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมากและ
ปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

สถานภาพโสด พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความ
ต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.71$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.69$) ความต้องการทางสรีระ
($\bar{X} = 3.69$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.02$) และความต้องการรู้สึกว่าคุณมีค่า
($\bar{X} = 2.97$)

สถานภาพสมรส พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ
ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.67$) ความต้องการ
ทางสรีระ ($\bar{X} = 3.60$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.97$) และความต้องการรู้สึกว่าคุณ
มีค่า ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า ป.6 (n=19)			ป.6 (n=36)			ม.ต้น (n=80)			ม.ปลาย/ ปวช. (n=75)			อนุปริญญา/ ปวส. (n=22)			ป.ตรี (n=23)		
	อันดับ			อันดับ			อันดับ			อันดับ			อันดับ			อันดับ		
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
ความต้องการทางธุรกิจ	3.75	.74	3 มาก	3.47	.79	3 มาก	3.79	.98	1 มาก	3.60	1.02	1 มาก	3.67	1.09	3 มาก	3.40	.84	4 ปานกลาง
ความต้องการความปลอดภัย	4.05	.85	1 มาก	3.89	.61	1 มาก	3.71	.87	2 มาก	3.52	.93	2 มาก	3.79	.79	2 มาก	3.90	.59	2 มาก
ความต้องการความรัก	3.90	.86	2 มาก	3.81	.49	2 มาก	3.64	.86	3 มาก	3.49	.93	3 ปานกลาง	3.85	.80	1 มาก	4.02	.66	1 มาก
ความต้องการรู้สีกว่าตนเองมีค่า	2.82	.93	5 กลาง	3.07	.77	5 ปานกลาง	2.82	.91	5 กลาง	2.87	.95	4 กลาง	3.21	.88	5 ปานกลาง	3.52	.80	3 มาก
ความต้องการพัฒนาตนเอง	2.90	.86	4 กลาง	3.18	.68	4 ปานกลาง	2.90	1.04	4 กลาง	2.86	1.11	5 กลาง	3.26	1.00	4 กลาง	3.31	1.15	5 กลาง

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับดังนี้

ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.05$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.90$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.75$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.90$) และความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 2.82$)

ประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.89$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.81$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.47$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.18$) และความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.07$)

มัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงความต้องการจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.79$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.71$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.64$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.90$) และความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 2.82$)

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.60$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.52$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.49$) ความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 2.87$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.86$)

อนุปริญญา/ ปวส. พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.85$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.79$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.67$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.26$) และความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.21$)

ปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 4.02$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.90$) ความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.52$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.40$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาด กลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความต้องการแรงจูงใจใน การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n=19)			1-3 ปี (n=36)			> 3-5 ปี (n=80)			> 5-10 ปี (n=75)			< 10-20 ปี (n=22)			> 20 ปี (n=23)		
	อันดับ ระดับ			อันดับ ระดับ			อันดับ ระดับ			อันดับ ระดับ			อันดับ ระดับ			อันดับ ระดับ		
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
ความต้องการทางสรีระ	3.78	.85	3 มาก	3.59	1.04	1	3.83	.99	1 มาก	3.59	1.05	2 มาก	3.38	.94	3 ปานกลาง	2.92	.766	3 ปานกลาง
ความต้องการความ ปลอดภัย	4.00	.69	2 มาก	3.47	.83	2	3.80	.90	2 ปานกลาง	3.80	.87	1 มาก	3.64	.82	1 มาก	3.44	.68	1 ปานกลาง
ความต้องการความรัก	4.09	.73	1 มาก	3.43	.77	3	3.79	.80	3 ปานกลาง	3.58	.90	3 มาก	3.63	.87	2 มาก	3.17	.68	2 ปานกลาง
ความต้องการรู้สึกรู้ว่าตนเอง มีค่า	3.01	.94	5 มาก	2.65	.84	5	3.30	.90	4 ปานกลาง	3.24	.90	4 ปานกลาง	3.35	.899	4 ปานกลาง	2.90	.83	4 ปานกลาง
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.22	.99	4 มาก	2.71	.97	4	3.06	1.01	5 ปานกลาง	3.08	1.11	5 ปานกลาง	3.13	1.06	5 ปานกลาง	2.80	.78	5 ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

ต่ำกว่า 1 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 4.09$) ความต้องการปลอดภัย ($\bar{X} = 4.00$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.78$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.22$) และความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.01$)

1-3 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.59$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.47$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.43$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.71$) และความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 2.65$)

มากกว่า 3-5 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.83$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.80$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.79$) ความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.30$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.06$)

มากกว่า 5-10 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.80$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.59$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.58$) ความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.24$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.08$)

มากกว่า 10-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.64$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.63$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.38$) ความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.35$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.13$)

มากกว่า 20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.44$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.17$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 2.92$) ความต้องการรู้ดีกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 2.90$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.80$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

	≤ 5,000 บาท (n = 19)			5,001-7,000 บาท (n = 36)			7,001-9,000 บาท (n = 80)			9,001-11,000 บาท (n = 75)			11,001-15,000 บาท (n = 22)			มากกว่า 15,000 บาท (n = 23)		
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ
ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน	4.00	.88	1	3.71	.90	2	3.74	1.03	3	3.00	1.09	4	3.24	.83	4	3.96	.81	1
ความต้องการความรัก	3.80	.89	2	3.80	.77	1	3.87	.76	1	3.35	.87	2	3.77	.72	1	3.27	.89	3
ความต้องการความรู้สึกรัก	3.78	.89	3	3.70	.77	3	3.78	.74	2	3.50	.94	1	3.65	.66	2	3.40	1.02	2
ความต้องการรู้สึกลึกว่าตนเองมีค่า	2.74	.87	5	2.86	.91	5	3.25	.89	5	3.12	.98	3	3.31	.70	3	3.12	1.03	4
ความต้องการพัฒนาตนเอง	2.92	.93	4	2.93	1.01	4	3.40	1.00	4	2.87	1.24	5	3.04	.90	5	2.78	1.13	5

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่าความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

≤ 5,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 4.00$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.80$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.78$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.92$) และความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 2.74$)

5,000 – 7,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.80$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.71$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.70$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.93$) และความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 2.86$)

7,001 – 9,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.87$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.78$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.74$) ความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.40$) และความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.25$)

9,001-11,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.50$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.35$) ความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.12$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.00$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.87$)

11,001 – 15,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.77$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.65$) ความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.31$) ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.24$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.04$)

มากกว่า 15,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ความต้องการทางสรีระ ($\bar{X} = 3.96$) ความต้องการความรัก ($\bar{X} = 3.40$) ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.27$) ความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ($\bar{X} = 3.12$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.78$)

3. ผลการศึกษาขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 4-9 ถึง 4-15

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ โดย
ภาพรวม

ขีดความสามารถ	(n=255)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD		
ความรู้	3.91	.79	1	มาก
ทักษะ	3.00	.89	2	ปานกลาง
เจตคติ	2.81	.71	3	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่าขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของขีด
ความสามารถจำแนกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้
($\bar{X} = 3.91$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.00$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ขีดความสามารถ	เพศชาย (n=148)		อันดับ	ระดับ	เพศหญิง (n=107)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ความรู้	3.90	.73	1	มาก	3.92	.88	1	มาก
ทักษะ	3.35	.82	2	ปานกลาง	2.52	.76	2	ปานกลาง
เจตคติ	2.84	.71	3	ปานกลาง	2.76	.70	3	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

เพศชาย พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.35$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.84$)

เพศหญิง พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.76$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ขีดความสามารถ	18-30 ปี				31-40 ปี				41-50 ปี				51-60 ปี			
	(n=163)				(n=68)				(n=22)				(n=2)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ความรู้	3.88	.79	1	มาก	3.98	.80	1	มาก	3.90	.80	1	มาก	4.60	.56	1	มาก
ทักษะ	2.91	.84	2	ปานกลาง	3.11	.90	2	ปานกลาง	3.34	1.15	2	ปานกลาง	3.40	.56	2	ปานกลาง
เจตคติ	2.75	.69	3	ปานกลาง	2.89	.79	3	ปานกลาง	2.91	.52	3	ปานกลาง	3.20	.28	3	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-11 แสดงขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

18-30 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.88$)

ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.91$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.75$)

31-40 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.98$)

ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.11$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.89$)

41-50 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.90$)

ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.34$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.91$)

51-60 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.60$)

ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ขีดความสามารถ	โสด (n=117)		อันดับ	ระดับ	สมรส (n=138)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ความรู้	3.84	.81	1	มาก	3.97	.77	1	มาก
ทักษะ	2.92	.90	2	ปานกลาง	3.08	.88	3	ปานกลาง
เจตคติ	2.78	.70	3	ปานกลาง	2.83	.71	2	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 แสดงขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถ จำแนกตามสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

สถานภาพโสด พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.92$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.78$)

สถานภาพสมรส พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.08$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.83$)

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่า ชีตความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชั้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยชีตความสามารถ
จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้
($\bar{X} = 4.08$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.11$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.72$)

ประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้
($\bar{X} = 4.21$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.32$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.16$)

มัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้
($\bar{X} = 3.85$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.86$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.61$)

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้
($\bar{X} = 3.65$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.81$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.64$)

ปวส. พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านทักษะ
($\bar{X} = 3.34$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.03$)

ปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.34$)
ด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.38$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.24$)

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่า ชีตความสามารถชีตความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยชีตความสามารถจำแนกตามอายุการทำงาน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

ต่ำกว่า 1 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.82$) และ ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.82$)

1-3 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.89$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.74$)

มากกว่า 3-5 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.02$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.86$)

มากกว่า 5-10 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.12$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.79$)

มากกว่า 10-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.26$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.83$)

มากกว่า 20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.14$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.02$)

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่า ขีดความสามารถขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถจำแนกตามระดับเงินเดือนอยู่ในระดับมากและปานกลาง ปรากฏผลดังนี้

ต่ำกว่า 5,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.90$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.73$)

5,000 – 7,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.85$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.73$)

7,001 – 9,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.27$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.86$)

9,001 – 11,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.80$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 2.73$)

11,001 – 15,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.04$)

มากกว่า 15,000 บาท พบว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ดังนี้คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.45$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.26$)

4. เปรียบเทียบ ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-16 ถึง 4-29

ตารางที่ 4-16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ความต้องการแรงจูงใจ ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 148)		(n = 107)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความต้องการทางสรีระ	3.52	1.04	3.80	.88	8.37	.00*
ความต้องการความปลอดภัย	3.70*	.81	3.77	.87	.11	.73
ความต้องการความรัก	3.73	.78	3.64	.89	2.20	.13
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	3.01	.87	2.90	.96	3.88	.05
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.04	1.04	2.93	.99	.51	.47
รวม	3.43	.80	3.41	.71	.32	.56

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ในด้านความต้องการทางสรีระแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยหญิงมีความต้องการทางสรีระสูงกว่าชาย ส่วนความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า และความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ความต้องการแรงจูงใจ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความต้องการทางสรีระ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.75	1.58	1.63	.18
	ภายในกลุ่ม	251	242.82	.96		
	รวม	254	247.57			
ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.32	.77	1.10	.34
	ภายในกลุ่ม	251	176.03	.70		
	รวม	254	178.35			
ความต้องการความรัก	ระหว่างกลุ่ม	3	1.84	.61	.88	.45
	ภายในกลุ่ม	251	174.60	.69		
	รวม	254	176.44			
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	3	3.80	1.26	1.52	.21
	ภายในกลุ่ม	251	209.10	.83		
	รวม	254	212.90			
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.90	1.30	1.24	.29
	ภายในกลุ่ม	251	261.86	1.04		
	รวม	254	265.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.18	.72	1.23	.29
	ภายในกลุ่ม	251	147.40	.58		
	รวม	254	149.58			

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก
ตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4-18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการแรงจูงใจในการ ทำงาน	โสด		สมรส		t	p
	(n = 117)		(n = 138)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความต้องการทางสรีระ	3.69	1.04	3.60	.93	2.44	.11
ความต้องการความปลอดภัย	3.69	.84	3.76	.83	.26	.60
ความต้องการความรัก	3.71	.83	3.67	.83	.00	.97
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	2.97	.93	2.96	.90	.02	.86
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.02	1.06	2.97	.99	1.27	.26
รวม	3.42	.73	3.42	.79	.05	.81

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก
ตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันใน
ทุกด้าน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจในการทำงาน ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการแรงจูงใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความต้องการทางสรีระ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.50	.90	.92	.46
	ภายในกลุ่ม	249	243.07	.97		
	รวม	254	247.57			
ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	6.85	1.37	1.99	.08
	ภายในกลุ่ม	249	171.50	.68		
	รวม	254	178.35			
ความต้องการความรัก	ระหว่างกลุ่ม	5	7.51	1.50	2.21	.05
	ภายในกลุ่ม	249	168.92	.67		
	รวม	254	176.44			
ความต้องการรู้สึกว่าคุณมีค่า	ระหว่างกลุ่ม	5	11.40	2.28	2.81	.01*
	ภายในกลุ่ม	249	201.49	.80		
	รวม	254	212.90			
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5	7.25	1.45	1.39	.22
	ภายในกลุ่ม	249	258.50	1.03		
	รวม	254	265.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.14	.82	1.41	.21
	ภายในกลุ่ม	249	145.44	.58		
	รวม	254	149.58			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่า ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ในด้านความ

ต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีคุณค่า	$\bar{X}$	< ป.6	ป.6	ม.ต้น	ม.ปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี
		2.82	3.07	2.82	2.87	3.21	3.52
< ป.6	2.82	-	.24	.00	.04	.38	.69*
ป.6	3.07		-	-.24	-.02	.13	.44
ม.ต้น	2.82			-	.04	.38	.69*
ม.ปลาย / ปวช.	2.87				-	.34	.65*
อนุปริญญา / ปวส.	3.21					-	.31
ปริญญาตรี	3.52						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้ลึกว่าตนเองมีค่า สูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าประถม, มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความต้องการทางสรีระ	ระหว่างกลุ่ม	5	9.82	1.96	2.05	.07
	ภายในกลุ่ม	249	237.75	.95		
	รวม	254	247.57			
ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	11.05	2.21	3.28	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	167.30	.67		
	รวม	254	178.35			
ความต้องการความรัก	ระหว่างกลุ่ม	5	18.72	3.74	5.91	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	157.71	.63		
	รวม	254	176.44			
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	5	13.36	2.67	3.33	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	199.53	.80		
	รวม	254	212.90			
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5	10.64	2.12	2.07	.06
	ภายในกลุ่ม	249	255.11	1.02		
	รวม	254	265.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	7.68	1.53	2.69	.02*
	ภายในกลุ่ม	249	141.90	.57		
	รวม	254	149.58			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่เมื่อ

จำแนกรายด้าน พบว่า ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนความต้องการแรงจูงใจในด้านความต้องการทางสรีระ และความต้องการพัฒนาดตนเอง ไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-22 ถึง 4-25

ตารางที่ 4-22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความถี่ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความต้องการ ความปลอดภัย	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	> 3-5 ปี	> 5-10 ปี	> 10-20 ปี	> 20 ปี
		4.00	3.47	3.80	3.80	3.64	3.44
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	-.53*	-.19	-.19	-.35	-.56*
1-3 ปี	3.47		-	.33*	.33*	.17	-.03
> 3-5 ปี	3.80			-	-.00	-.16	-.36
> 5-10 ปี	3.80				-	-.15	-.36
> 10-20 ปี	3.64					-	-.20
> 20 ปี	3.44						-

จากตารางที่ 4-22 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความถี่ของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของช่วงระยะเวลาการทำงาน พบว่าความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัย กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าต่ำกว่า 1 ปี ช่วงระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าช่วงระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี ช่วงระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการความปลอดภัยสูงกว่า ช่วงระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี และช่วงระยะเวลาการทำงาน

มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการความปลอดภัยต่ำกว่าช่วงระยะเวลาดำกว่า 1 ปี นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรัก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความต้องการ ความรัก	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	> 3-5 ปี	> 5-10 ปี	> 10-20 ปี	> 20 ปี
		4.09	3.43	3.79	3.58	3.63	3.17
ต่ำกว่า 1 ปี	4.09	-	-.65*	-.30*	-.50*	-.46*	-.92*
1-3 ปี	3.43		-	.35*	.15	.19	-.26
> 3-5 ปี	3.79			-	-.20	-.15	-.61*
> 5-10 ปี	3.58				-	.04	-.41
> 10-20 ปี	3.63					-	-.45
> 20 ปี	3.17						-

จากตารางที่ 4-23 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรัก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี, มากกว่า 3-5 ปี, มากกว่า 5-10 ปี, มากกว่า 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการความรักต่ำกว่า ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการความรักสูงกว่าระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการความรักต่ำกว่าระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกตนเองมีคุณค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความต้องการรู้สึก ตนเองมีคุณค่า	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	> 3-5 ปี	> 5-10 ปี	> 10-20 ปี	> 20 ปี
		3.01	2.65	3.03	3.24	3.35	2.90
ต่ำกว่า 1 ปี	3.01	-	-.35*	.01	.23	.33	-.11
1-3 ปี	2.65		-	.37*	.59*	.69*	.24
> 3-5 ปี	3.03			-	.21	.31	-.13
> 5-10 ปี	3.24				-	.10	-.34
> 10-20 ปี	3.35					-	-.45
> 20 ปี	2.90						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-24 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกตนเองมีค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่ำกว่าระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปี, มากกว่า 5-10 ปี และ มากกว่า 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าสูงกว่า ระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ภาพรวม	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	> 3-5 ปี	> 5-10 ปี	> 10-20 ปี	> 20 ปี
		3.63	3.17	3.50	3.46	3.42	3.37
ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	-	-.45*	-.12	-.16	-.20	-.25
1-3 ปี	3.17		-	.33*	.29	.25	.20
> 3-5 ปี	3.50			-	-.04	-.07	-.13
> 5-10 ปี	3.46				-	-.03	-.08
> 10-20 ปี	3.42					-	-.05
> 20 ปี	3.37						-

จากตารางที่ 4-25 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการในภาพรวมต่ำกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการในภาพรวมต่ำกว่าระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความต้องการแรงจูงใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความต้องการทางสรีระ	ระหว่างกลุ่ม	5	31.40	6.28	7.23	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	216.17	.86		
	รวม	254	247.57			
ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	8.58	1.71	2.51	.03*
	ภายในกลุ่ม	249	169.77	.68		
	รวม	254	178.35			
ความต้องการความรัก	ระหว่างกลุ่ม	5	3.29	.659	.94	.45
	ภายในกลุ่ม	249	173.15	.69		
	รวม	254	176.44			
ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า	ระหว่างกลุ่ม	5	11.03	2.20	2.72	.02*
	ภายในกลุ่ม	249	201.86	.81		
	รวม	254	212.90			
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5	8.42	1.68	1.63	.15
	ภายในกลุ่ม	249	257.33	1.03		
	รวม	254	265.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.47	.69	1.18	.31
	ภายในกลุ่ม	249	146.11	.58		
	รวม	254	149.58			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-26 แสดงว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก
ตามระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความ

ต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย และด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนความต้องการความรัก และความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่มีความแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-27 ถึง 4-29

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้อการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชั้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความต้องการทางสรีระ	$\bar{X}$	$\leq 5,000$ บาท	5,001- 7,000 บาท	7,001- 9,000 บาท	9,001- 11,000 บาท	11,001- 15,000 บาท	$>$ 15,000 บาท
		4.00	3.71	3.74	3.00	3.24	2.96
$\leq 5,000$ บาท	4.00	-	-.28	-.26	-.99*	-.75*	-1.04*
5,000-7,000 บาท	3.71		-	.02	-.70*	-.47*	-.75*
7,001-9,000 บาท	3.74			-	-.73*	-.49	-.77
9,001-11,000 บาท	3.00				-	.23	-.04
11,001-15,000 บาท	3.24					-	-.28
$> 15,000$ บาท	2.96						-

จากตารางที่ 4-27 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความต้อการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชั้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระดับเงินเดือน พบว่าระดับเงินเดือน 9,001-11,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการทางสรีระต่ำกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000 , และ 7,001-9,000 บาท ระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการทางสรีระต่ำกว่า ระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท และ 5,001-7,000 บาท ระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการทางสรีระต่ำกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท และ 5,001-7,000 บาท นอกนั้น

ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความถี่ของการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความต้องการความปลอดภัย	$\bar{X}$	$\leq 5,000$ บาท	5,001-7,000 บาท	7,001-9,000 บาท	9,001-11,000 บาท	11,001-15,000 บาท	$> 15,000$ บาท
		3.80	3.80	3.87	3.35	3.77	3.27
$\leq 5,000$ บาท	3.80	-	.00	.074	-.44*	-.02	-.52*
5,000-7,000 บาท	3.80		-	.072	-.44*	-.02	-.52*
7,001-9,000 บาท	3.87			-	-.51*	-.09	-.59*
9,001-11,000 บาท	3.35				-	.42	-.08
11,001-15,000 บาท	3.77					-	-.50
$> 15,000$ บาท	3.27						-

จากตารางที่ 4-28 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความถี่ของการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระดับเงินเดือน พบว่าระดับเงินเดือน 9,001-11,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความต้องการความปลอดภัยต่ำกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000 บาท และ 7,001-9,000 บาท ระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการความปลอดภัยต่ำกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000 บาท และ 7,001-9,000 บาท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความถี่ของการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ตนเองมีคุณค่า	$\bar{X}$	$\leq 5,000$ บาท	5,001- 7,000 บาท	7,001- 9,000 บาท	9,001- 11,000 บาท	11,001- 15,000 บาท	> 15,000 บาท
		2.74	2.86	3.25	3.12	3.31	3.12
$\leq 5,000$ บาท	2.74	-	.12	.50*	.38*	.56*	.37
5,001-7,000 บาท	2.86		-	.38*	.26	.44*	.25
7,001-9,000 บาท	3.25			-	-.12	.06	-.12
9,001-11,000 บาท	3.12				-	.18	-.00
11,001-15,000 บาท	3.31					-	-.19
> 15,000 บาท	3.12						-

จากตารางที่ 4-29 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความถี่ของการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของระดับเงินเดือน พบว่าระดับเงินเดือน 7,001-9,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าสูงกว่า ระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท และ 5,001-7,000 บาท ระดับเงินเดือน 9,001-11,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าสูงกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท ระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าสูงกว่าระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ และ 5,001-7,000 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบ ซีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-30 ถึง 4-39

ตารางที่ 4-30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของซีดความสามารถ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ขีดความสามารถ	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 148)		(n = 107)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความรู้	3.90	.73	3.92	.88	-1.69	.19
ทักษะ	3.35	.82	2.52	.76	.38	.53
เจตคติ	2.84	.71	2.76	.70	.03	.87
รวม	3.37 *	.65	3.07	.63	.77	.38

จากตารางที่ 4-30 แสดงว่า ซีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ขึ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก
ตามอายุ

ขีดความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.48	.75	.52
	ภายในกลุ่ม	251	159.85	.63		
	รวม	254	161.29			
ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.02	1.67	2.09	.10
	ภายในกลุ่ม	251	200.43	.79		
	รวม	254	205.46			
เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.45	.48	.96	.41
	ภายในกลุ่ม	251	126.98	.50		
	รวม	254	128.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.01	.67	1.54	.20
	ภายในกลุ่ม	251	108.81	.43		
	รวม	254	110.82			

จากตารางที่ 4-31 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ขีดความสามารถ	โสด		สมรส		t	p
	(n = 117)		(n = 138)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความรู้	3.84	.81	3.97	.77	.70	.40
ทักษะ	2.92	.90	3.08	.88	.04	.83
เจตคติ	2.78	.70	2.83	.71	.00	.97
รวม	3.18	.65	3.29	.66	.33	.56

จากตารางที่ 4-32 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส
ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ขีดความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5	13.41	2.68	4.51	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	147.87	.59		
	รวม	254	161.29			
ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	5	12.05	2.41	3.10	.01*
	ภายในกลุ่ม	249	193.40	.77		
	รวม	254	205.46			
เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	5	18.52	3.70	8.39	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	109.91	.44		
	รวม	254	128.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	13.31	2.66	6.80	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	97.51	.39		
	รวม	254	110.82			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-33 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-34 ถึง 4-37

ตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความรู้	$\bar{X}$	< ป.6	ป.6	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี
		4.08	4.21	3.85	3.65	3.95	4.34
< ป.6	4.08	-	.127	-.23	-.42*	-.13	.26
ป.6	4.21		-	-.36*	-.55*	-.25	.13
ม.ต้น	3.85			-	-.19	.10	.49*
ม.ปลาย/ ปวช.	3.65				-	.29	.69*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.95					-	.39
ปริญญาตรี	4.34						-

จากตารางที่ 4-34 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของ
ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยความรู้ต่ำกว่าระดับ
การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีค่าเฉลี่ยความรู้ต่ำ
กว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 และประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความรู้สูงกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะ	$\bar{X}$	< ป. 6	ป.6	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
		3.11	3.32	2.86	2.81	3.34	3.24
< ป.6	3.11	-	.20	-.24	-.30	.23	.12
ป.6	3.32		-	-.45*	-.51*	.02	-.07
ม.ต้น	2.86			-	-.05	.47*	.37
ม.ปลาย/ ปวช.	2.81				-	.53*	.43*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.34					-	-.10
ปริญญาตรี	3.24						-

จากตารางที่ 4-35 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของ
ระดับการศึกษา พบว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยทักษะต่ำกว่า ระดับการศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีค่าเฉลี่ยทักษะต่ำกว่า ระดับ
การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่า
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระดับการศึกษาปริญญาตรีมี
ค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านเจตคติ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

เจตคติ	$\bar{X}$	< ป.6	ป.6	ม. ต้น	ม. ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี
		2.72	3.16	2.61	2.64	3.03	3.38
< ป.6	2.72	-	.43*	-.11	-.08	.31	.65*
ป.6	3.16		-	-.54*	-.52*	-.12	.22
ม.ต้น	2.61			-	.02	.42	.77*
ม.ปลาย/ ปวช.	2.64				-	.39*	.74*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.03					-	.34
ปริญญาตรี	3.38						-

จากตารางที่ 4-36 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านเจตคติ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของ
ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยเจตคติสูงกว่าระดับการศึกษา
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่ำกว่าระดับ
การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีค่าเฉลี่ยเจตคติสูง
กว่าระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเจตคติสูง
กว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเจตคติ
สูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอน
ปลาย/ ปวช. นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถในภาพรวม
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาพรวม	$\bar{X}$	< ป.6	ป.6	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี
		3.30	3.56	3.11	3.03	3.44	3.65
< ป.6	3.30	-	.25	-.19	-.27	.13	.34
ป.6	3.56		-	-.45*	-.52*	-.11	.09
ม.ต้น	3.11			-	-.07	.33*	.54*
ม.ปลาย/ ปวช.	3.03				-	.41*	.62*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.44					-	.21
ปริญญาตรี	3.65						-

จากตารางที่ 4-37 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถในภาพรวม ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของ
ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถใน
ภาพรวมต่ำกว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
มีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถในภาพรวมต่ำกว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับ
การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยขีดความสามารถในภาพรวมสูงกว่าระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยขีด
ความสามารถในภาพรวมสูงกว่าระดับการศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของขีดความสามารถ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ขีดความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5	2.57	.51	.80	.54
	ภายในกลุ่ม	249	158.71	.63		
	รวม	254	161.29			
ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	5	6.86	1.37	1.72	.13
	ภายในกลุ่ม	249	198.59	.79		
	รวม	254	205.45			
เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	5	.98	.19	.38	.86
	ภายในกลุ่ม	249	127.45	.51		
	รวม	254	128.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.47	.29	.67	.64
	ภายในกลุ่ม	249	109.35	.43		
	รวม	254	110.82			

จากตารางที่ 4-38 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการ
ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ขีดความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5	3.12	.62	.98	.05
	ภายในกลุ่ม	249	158.16	.63		
	รวม	254	161.29			
ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	5	12.91	2.58	3.33	.00*
	ภายในกลุ่ม	249	192.55	.77		
	รวม	254	205.46			
เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	5	5.45	1.09	2.20	.05
	ภายในกลุ่ม	249	122.98	.49		
	รวม	254	128.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.52	.70	1.63	.15
	ภายในกลุ่ม	249	107.29	.43		
	รวม	254	110.82			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-39 แสดงว่า ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทักษะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความรู้และด้านเจตคติ ไม่มีความแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ทักษะ	$\bar{X}$	$\leq$ 5,000 บาท	5,001- 7,000 บาท	7,001- 9,000 บาท	9,001- 11,000 บาท	11,001- 15,000 บาท	$>$ 15,000 บาท
		2.90	2.85	3.27	2.80	3.40	3.45
$\leq 5,000$ บาท	2.90	-	-.05	.37*	-.10	.49*	.54*
5,001-7,000 บาท	2.85		-	.42*	-.05	.54*	.59*
7,001-9,000 บาท	3.27			-	-.47*	.12	.17
9,001-11,000 บาท	2.80				-	.60*	.65*
11,001-15,000 บาท	3.40					-	.05
$> 15,000$ บาท	3.45						-

จากตารางที่ 4-40 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของ
ระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือน 7,001-9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่า ระดับเงินเดือน
 $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000 บาท ระดับเงินเดือน 9,001-11,000 บาท มีค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่า
ระดับเงินเดือน 7,001-9,000 บาท ระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่า
ระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000 บาท และ 9,001-11,000 บาท ระดับเงินเดือน
มากกว่า 15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยทักษะสูงกว่า ระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท, 5,001-7,000
และ 9,001-11,000 บาท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน