

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 79 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกรศุนย์ฝึกและอบรมเด็กและ  
เยาวชนชายบ้านกรุณา**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกรศุนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ประกอบด้วย เพศอายุสถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนตำแหน่งงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกรศุนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	60	75.95
หญิง	19	24.05
รวม	79	100.00
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	9	11.39
30 – 40 ปี	21	26.58
41 – 50 ปี	22	27.85
มากกว่า 50 ปี	27	34.18
รวม	79	100.00
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	23	29.11
สมรส	47	59.49
หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	4	5.06
หม้าย	5	6.33
รวม	79	100.00
<b>4. อายุการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	14	17.70
5 - 10 ปี	15	18.99
10 ปีขึ้นไป	50	63.29
รวม	79	100.00

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลการศึญย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	24.05
ปริญญาตรี	51	64.56
สูงกว่าปริญญาตรี	9	11.39
รวม	79	100.00
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
10,000 - 20,000 บาท	37	46.84
20,001 - 30,000 บาท	34	43.04
มากกว่า 30,000 บาท	8	10.13
รวม	79	100.00
<b>7. ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติการ	15	19.00
ระดับชำนาญการ	20	25.30
พนักงานอัตร้าง	44	55.70
รวม	79	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลการศึญย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน โดยมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศอายุสถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ดังนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายร้อยละ 75.95 และเป็นหญิงร้อยละ 24.05

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.85 อายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.58 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.39

**สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 59.49 มีสถานภาพสมรส รองมาร้อยละ 29.11 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 6.33 มีสถานภาพหม้าย และสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.06

**อายุการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 63.29 มีอายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ 18.99มีอายุการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.70

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64.56 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 24.05 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.39

**รายได้ต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 46.84 มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท รองลงมาร้อยละ 43.04 มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.13

**ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 55.70 ตำแหน่งพนักงานอัตราจ้าง (พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ) รองลงมาร้อยละ 25.30 มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ และตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 19.00

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน 8) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 9) สภาพการปฏิบัติงาน และ 10) การบังคับบัญชา

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลา	4.49	0.65	มาก
2. ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	4.29	0.71	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความพึงพอใจในผลงานของท่าน	3.81	0.90	มาก
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.52 และประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาท่านสามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านและผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความพึงพอใจในผลงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.29 และ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.71 และ 0.90 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
5. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอยู่เสมอ	3.74	0.92	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการร่วมประชุม หรือในการปฏิบัติงาน	3.70	0.70	มาก
7. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่มีความท้าทายและมีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.56	มาก
8. ท่านได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.84	0.80	มาก
<b>การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาท่านได้การยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการร่วมประชุม หรือในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.84, 3.74 และ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56, 0.80, 0.92 และ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>			
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ	3.94	0.78	มาก
10. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.44	0.72	มาก
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงานและต่อสังคมส่วนรวม	4.65	0.57	มากที่สุด
12. งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.70	มาก
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงานและต่อสังคมส่วนรวมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจนงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44, 3.94 และ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.78, และ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
13. ท่านมีโอกาสได้รับอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่	3.74	0.91	มาก
14. งานที่ท่านปฏิบัติ มีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ	4.46	0.71	มาก
15. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.78	0.88	มาก
16. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.93	0.89	มาก
<b>ด้านความรับผิดชอบโดยรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติ มีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ และท่านมีโอกาสได้รับอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 3.93, 3.78 และ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71, 0.89, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>			
17. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.16	0.86	มาก
18. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	3.50	0.74	มาก
19. ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่	3.88	1.06	มาก
20. หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.72	0.86	มาก
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ที่หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.88, 3.72 และ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86, 1.06, 0.86 และ 0.74 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>			
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.37	0.73	ปานกลาง
22. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.21	0.81	ปานกลาง
23. การประเมินผลงานของท่าน เพื่อการปรับอัตราค่าตอบแทน เป็นไปอย่างยุติธรรม	3.36	0.62	ปานกลาง
24. สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมยุติธรรม	3.41	0.81	ปานกลาง
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมยุติธรรม เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมยุติธรรม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.37, 3.36, และ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.73, 0.62 และ 0.81 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน</b>			
25. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือ	4.12	0.33	มาก
26. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีมที่มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.24	0.43	มาก
27. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกหรือหมู่เหล่า	3.55	0.72	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.74	0.62	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีมที่มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกหรือหมู่เหล่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.12, 3.74 และ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43, 0.33, 0.62 และ 0.72 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</b>			
29. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต และครอบครัว	4.24	0.80	มาก
30. การเป็นบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ชีวิตของท่านมีความสุขและมั่นคงในอาชีพ	3.88	0.80	มาก
31. ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.08	0.83	มาก
32. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.45	0.73	ปานกลาง
<b>ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต และครอบครัวท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและการเป็นบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ชีวิตของท่านมีความสุขและมั่นคงในอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.08, 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80, 0.83, 0.80 ตามลำดับและประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาาเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>			
33. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.73	0.65	มาก
34. ท่านมีความสุขในทุกวันที่ได้มาปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	3.24	0.83	ปานกลาง
35. สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สามารถเดินทางไป - กลับได้อย่างสะดวก	3.75	1.10	มาก
36. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.24	0.71	มาก
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สามารถเดินทางไป - กลับได้อย่างสะดวกและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 3.75 และ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71, 1.10 และ 0.83 ตามลำดับและประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความสุขในทุกวันที่ได้มาปฏิบัติงานกับหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ด้านการบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านการบังคับบัญชา</b>			
37. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.53	0.71	มาก
38. การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาตรงตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ	4.15	0.76	มาก
39. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.32	0.59	ปานกลาง
40. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในบริหารงาน และการประเมินผลงาน	3.32	0.59	ปานกลาง
<b>ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาตรงตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และ 0.71 ตามลำดับและประเด็นที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในบริหารงาน และการประเมินโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.12 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	0.56	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.60	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.48	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.98	0.69	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.81	0.69	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.34	0.65	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	3.91	0.29	มาก
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.91	0.62	มาก
9. สภาพการปฏิบัติงาน	3.74	0.54	มาก
10. การบังคับบัญชา	3.58	0.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

### ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อย ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า น้อยกว่า 0.01 และ 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig.
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.38	0.53	1.994	77	0.050
	หญิง	4.09	0.60			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	3.86	0.61	0.864	77	0.390
	หญิง	3.72	0.57			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	4.26	0.48	0.817	77	0.416
	หญิง	4.15	0.50			
4. ความรับผิดชอบ	ชาย	4.05	0.69	1.513	77	0.134
	หญิง	3.77	0.67			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ชาย	3.79	0.69	2.169	77	0.033*
	หญิง	3.79	0.75			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	3.40	0.66	1.434	77	0.156
	หญิง	3.15	0.62			

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig.
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.93	0.29	0.839	77	0.404
	หญิง	3.86	0.29			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.97	0.60	1.564	77	0.122
	หญิง	3.72	0.68			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ชาย	3.84	0.49	2.983	77	0.004*
	หญิง	3.43	0.58			
10. การบังคับบัญชา	ชาย	3.64	0.50	1.818	77	0.073
	หญิง	3.39	0.59			
รวม	ชาย	3.92	0.41	2.177	77	0.033*
	หญิง	3.68	0.43			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาจำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050, 0.390, 0.416, 0.134, 0.156, 0.404, 0.122 และ 0.073 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 และ 0.004 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุ แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.145	3	0.715	2.353	0.079
	ภายในกลุ่ม	22.788	75	0.304		
	รวม	24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.790	3	0.263	0.702	0.554
	ภายในกลุ่ม	28.153	75	0.375		
	รวม	28.943	78			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.559	3	0.186	0.785	0.506
	ภายในกลุ่ม	17.803	75	0.237		
	รวม	18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.771	3	0.590	1.242	0.300
	ภายในกลุ่ม	35.646	75	0.475		
	รวม	37.418	78			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.073	3	0.358	0.863	0.464
	ภายในกลุ่ม	32.590	75	0.435		
	รวม	33.663	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.247	3	0.416	0.823	0.485
	ภายในกลุ่ม	36.120	75	0.482		
	รวม	37.367	78			

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ(ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง		SS	df	MS	F	Sig.
	ความ	แปรปรวน					
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.282	3	0.094	1.094	0.357
	ภายในกลุ่ม		6.434	75	0.086		
	รวม		6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.734	3	0.578	1.052	0.221
	ภายในกลุ่ม		28.856	75	0.385		
	รวม		30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.892	3	0.631	2.228	0.092
	ภายในกลุ่ม		21.230	75	0.283		
	รวม		23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		1.201	3	0.400	1.436	0.239
	ภายในกลุ่ม		20.909	75	0.279		
	รวม		22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		0.650	3	0.217	1.167	0.328
	ภายในกลุ่ม		13.926	75	0.186		
	รวม		14.576	78			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079, 0.554, 0.506, 0.300, 0.464, 0.485, 0.357, 0.221, 0.092 และ 0.239 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มสถานภาพ แสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.141	3	0.714	2.349	0.079
	ภายในกลุ่ม	22.792	75	0.304		
	รวม	24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.026	3	0.342	0.919	0.436
	ภายในกลุ่ม	27.917	75	0.372		
	รวม	28.943	78			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.202	3	0.067	0.278	0.841
	ภายในกลุ่ม	18.160	75	0.242		
	รวม	18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.475	3	0.158	0.321	0.810
	ภายในกลุ่ม	35.943	75	0.493		
	รวม	37.418	78			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.792	3	0.597	1.259	0.295
	ภายในกลุ่ม	35.575	75	0.474		
	รวม	37.367	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.626	3	0.209	0.473	0.702
	ภายในกลุ่ม	33.037	75	0.440		
	รวม	33.663	78			

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.133	3	0.440	0.504	0.681
	ภายในกลุ่ม	6.583	75	0.880		
	รวม	6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.902	3	0.301	0.759	0.520
	ภายในกลุ่ม	29.688	75	0.396		
	รวม	30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.510	3	0.170	0.564	0.640
	ภายในกลุ่ม	22.612	75	0.301		
	รวม	23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.073	3	0.024	0.083	0.969
	ภายในกลุ่ม	22.038	75	0.294		
	รวม	22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.261	3	0.087	0.455	0.715
	ภายในกลุ่ม	14.316	75	0.191		
	รวม	14.576	78			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชามีค่า Sig. เท่ากับ 0.079, 0.436, 0.841, 0.810, 0.295, 0.702, 0.681, 0.520, 0.640 และ 0.969 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.292	2	10146	3.846	0.026*
	ภายในกลุ่ม	22.642	76	0.298		
	รวม	24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.331	2	0.666	1.832	0.167
	ภายในกลุ่ม	27.612	76	0.363		
	รวม	28.943	78			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.460	2	0.230	0.976	0.382
	ภายในกลุ่ม	17.903	76	0.236		
	รวม	18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.672	2	1.336	0.922	0.060
	ภายในกลุ่ม	34.746	76	0.457		
	รวม	37.418	78			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.914	2	0.957	2.051	0.136
	ภายในกลุ่ม	35.453	76	0.466		
	รวม	37.367	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.329	2	0.665	1.562	0.216
	ภายในกลุ่ม	32.334	76	0.425		
	รวม	33.663	78			

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ การปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง		SS	df	MS	F	Sig.
	ความ	แปรปรวน					
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.202	2	0.101	1.178	0.314
	ภายในกลุ่ม		6.513	76	0.086		
	รวม		6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.762	2	1.381	3.772	0.027*
	ภายในกลุ่ม		27.828	76	0.366		
	รวม		30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.655	2	0.828	2.930	0.059
	ภายในกลุ่ม		21.467	76	0.282		
	รวม		23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		0.539	2	0.270	0.950	0.391
	ภายในกลุ่ม		21.572	76	0.284		
	รวม		22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		1.107	2	0.554	3.124	0.050
	ภายในกลุ่ม		13.469	76	0.177		
	รวม		14.576	78			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชามีค่า Sig. เท่ากับ 0.167, 0.382, 0.060, 0.136, 0.216, 0.314, 0.059 และ 0.391 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และ 0.027 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน**

**สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้**

$H_0$ : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มระดับการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.17

**ตารางที่ 4.17** การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง		SS	df	MS	F	Sig.
	ความ	แปรปรวน					
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.258	2	1.129	3.783	0.027*
	ภายในกลุ่ม		22.676	76	0.298		
	รวม		24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม		4.273	2	2.137	6.583	0.002*
	ภายในกลุ่ม		24.670	76	0.325		
	รวม		28.943	78			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม		1.008	2	0.504	2.207	0.117
	ภายในกลุ่ม		17.354	76	0.228		
	รวม		18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม		4.408	2	2.204	5.075	0.009*
	ภายในกลุ่ม		33.009	76	0.434		
	รวม		37.418	78			

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง		SS	df	MS	F	Sig.
	ความ	แปรปรวน					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม		5.913	2	2.956	7.143	0.001*
	ภายในกลุ่ม		31.454	76	0.414		
	รวม		37.367	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม		4.643	2	2.321	6.079	0.004*
	ภายในกลุ่ม		29.020	76	0.382		
	รวม		33.663	78			
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.052	2	0.026	0.298	0.743
	ภายในกลุ่ม		6.663	76	0.088		
	รวม		6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		4.424	2	2.212	6.425	0.003*
	ภายในกลุ่ม		26.166	76	0.344		
	รวม		30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.337	2	1.169	4.273	0.017*
	ภายในกลุ่ม		20.785	76	0.273		
	รวม		23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		1.296	2	0.648	2.366	0.101
	ภายในกลุ่ม		20.815	76	0.274		
	รวม		22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2.351	2	1.176	7.309	0.001*
	ภายในกลุ่ม		12.225	76	0.161		
	รวม		14.576	78			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027, 0.002, 0.009, 0.001, 0.004, 0.003, 0.017 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.117, 0.743 และ 0.101 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยกเว้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน**

**สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้**

$H_0$ : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มรายได้ต่อเดือนแสดงดังตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.658	2	0.8292.707	0.073	
	ภายในกลุ่ม	23.276	76	0.306		
	รวม	24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.855	2	0.428	1.157	0.320
	ภายในกลุ่ม	28.088	76	0.370		
	รวม	28.943	78			

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.116	2	0.058	0.241	0.786
	ภายในกลุ่ม	18.246	76	0.240		
	รวม	18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.957	2	0.978	2.097	0.130
	ภายในกลุ่ม	35.461	76	0.467		
	รวม	37.418	78			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.449	2	0.224	0.462	0.632
	ภายในกลุ่ม	36.918	76	0.486		
	รวม	37.367	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.656	2	0.328	0.755	0.474
	ภายในกลุ่ม	33.007	76	0.434		
	รวม	33.663	78			
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.334	2	0.167	1.988	0.144
	ภายในกลุ่ม	6.381	76	0.084		
	รวม	6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.516	2	0.758	1.981	0.145
	ภายในกลุ่ม	29.074	76	0.383		
	รวม	30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.060	2	0.030	0.099	0.906
	ภายในกลุ่ม	23.062	76	0.303		
	รวม	23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.559	2	0.280	0.987	0.378
	ภายในกลุ่ม	21.551	76	0.284		
	รวม	22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.266	2	0.133	0.706	0.497
	ภายในกลุ่ม	14.310	76	0.188		
	รวม	14.576	78			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้อ่อนแอแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.073, 0.320, 0.786, 0.130, 0.486, 0.474, 0.144, 0.145, 0.906 และ 0.378 ตามลำดับนั้นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้อ่อนแอแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มรายได้อ่อนแอ แสดงดังตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	0.6622	1.132	0.126
	ภายในกลุ่ม	23.609	76	0.311		
	รวม	24.934	78			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.789	2	0.895	2.504	0.088
	ภายในกลุ่ม	27.154	76	0.357		
	รวม	28.943	78			

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.824	2	0.412	1.786	0.175
	ภายในกลุ่ม	17.538	76	0.231		
	รวม	18.362	78			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.278	2	1.639	3.649	0.031*
	ภายในกลุ่ม	34.139	76	0.449		
	รวม	37.418	78			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	6.217	2	3.109	7.585	0.001*
	ภายในกลุ่ม	31.150	76	0.410		
	รวม	37.367	78			
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.296	2	0.648	1.521	0.225
	ภายในกลุ่ม	32.367	76	0.426		
	รวม	33.663	78			
7. ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.023	0.259	0.772
	ภายในกลุ่ม	6.670	76	0.088		
	รวม	6.715	78			
8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.914	2	1.957	5.575	0.006*
	ภายในกลุ่ม	26.676	76	0.351		
	รวม	30.590	78			
9. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.954	2	0.477	1.636	0.202
	ภายในกลุ่ม	22.167	76	0.292		
	รวม	23.122	78			
10. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.371	2	0.185	0.648	0.526
	ภายในกลุ่ม	21.740	76	0.286		
	รวม	22.111	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.090	2	0.545	3.072	0.052
	ภายในกลุ่ม	13.486	72	0.177		
	รวม	14.576	78			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาจำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.126, 0.088, 0.175, 0.225, 0.772, 0.202 และ 0.526 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031, 0.001 และ 0.006 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05