

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

WORK MOTIVATION OF THE OFFICERS IN  
SOFTWARE COMPANY

อานนท์ ลีธวารกิจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

# แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

อานนท์ ลีณถาวรกิจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ


มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

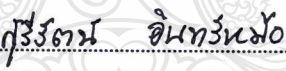
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์  
Work Motivation of the Officers in Software Company  
ชื่อ - นามสกุล นายอานนท์ ถิ่นถาวรกิจ  
วิชาเอก ระบบสารสนเทศ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.  
ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์วีระ บุญจริง, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์वंสน์ดี กันอำ, วท.ม.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์
ชื่อ-นามสกุล	นายอานนท์ ลิณถาวรกิจ
วิชาเอก	ระบบสารสนเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2556

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ ระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไป ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการทำงาน

<b>Independent Study Title</b>	Work Motivation of the Officers in Software Company
<b>Name-Surname</b>	Mr. Anon Leenthawonkit
<b>Major Subject</b>	Information Systems
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

The independent study was carried out to investigate the demographic characteristics that affected the motivation and hygiene factors of the officers working in the software company. The sample, drawn by the method of simple random sampling, comprised 400 employees working in the software company. The data were collected through the application of questionnaire, and were analyzed using descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, as well as inferential statistics which consisted of Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference at 0.05 level of significance.

The results of the study showed that the majority of the respondents were male, aged between 21-30 years old, graduated with Bachelor's degree, were general staff, had 1-5 years of work experience, and earned an average monthly income of more than 25,000 Baht.

The results of hypothesis testing demonstrated that different gender, age, level of education, position, work experience, and average monthly income had effects on the differences in motivation factor and hygiene factor at 0.05 level of significance.

**Keywords:** motivation factors, hygiene factors, work motivation

## กิตติกรรมประกาศ

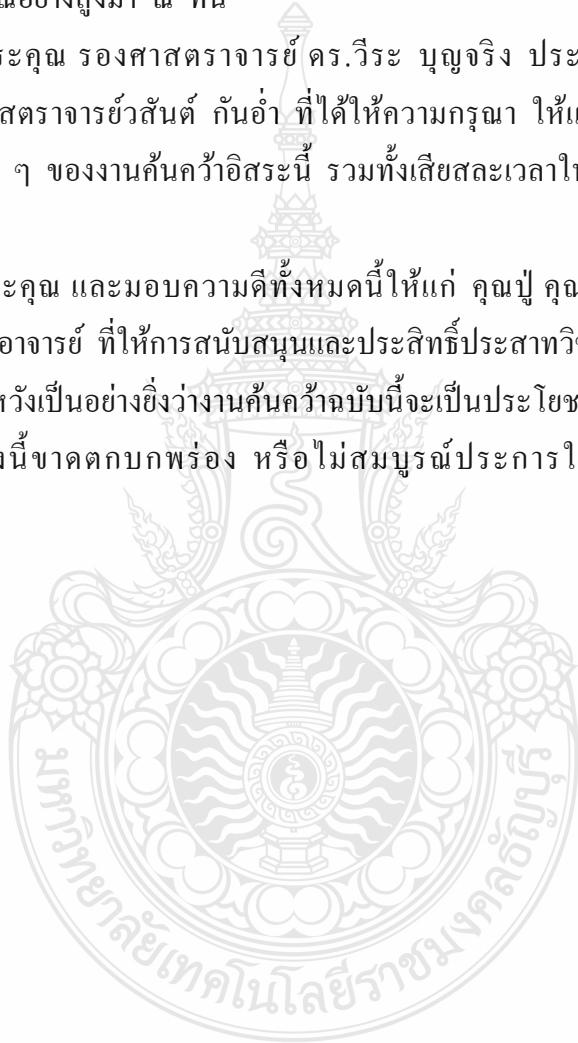
การศึกษาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ บุญจริง ประธานกรรมการสอบ และ กรรมการสอบรองศาสตราจารย์วสันต์ กันอ่ำ ที่ได้ให้ความกรุณา ให้แนวคิดในการปรับปรุงการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้าอิสระนี้ รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณปู่ คุณย่า คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง เพื่อน ๆ และ คณะครู-อาจารย์ ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด จึงขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อานนท์ ลีณถาวรกิจ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง .....	(8)
สารบัญภาพ .....	(15)
บทที่ 1 บทนำ .....	16
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	16
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ .....	21
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	30

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ .....	31
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	113
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	113
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	118
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	123
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	123
บรรณานุกรม .....	124
ภาคผนวก .....	125
ประวัติผู้เขียน .....	131





## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามเพศ.....	32
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ.....	32
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	33
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	34
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	34
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	35
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	36
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	37
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ.....	38
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน.....	40
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	41

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านสภาพของอาชีพทางสังคม.....	42
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท.....	43
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	44
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	45
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	46
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	47
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์.....	48
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์.....	49
ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	52
ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน).....	53
ตารางที่ 4.25 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
ตารางที่ 4.26 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านความสำเร็จของงาน).....	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ).....	56
ตารางที่ 4.28 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) .....	57
ตารางที่ 4.29 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ).....	58
ตารางที่ 4.30 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	59
ตารางที่ 4.31 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านความสำเร็จของงาน).....	60
ตารางที่ 4.32 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ).....	61
ตารางที่ 4.33 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน) .....	61
ตารางที่ 4.34 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.35 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ด้านความสำเร็จของงาน) .....	63
ตารางที่ 4.36 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) .....	64
ตารางที่ 4.37 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ).....	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (หน้าที่และความรับผิดชอบ) .....	66
ตารางที่ 4.39 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	67
ตารางที่ 4.40 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ด้านความสำเร็จของงาน).....	68
ตารางที่ 4.41 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (การได้รับการยอมรับนับถือ).....	69
ตารางที่ 4.42 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) .....	70
ตารางที่ 4.43 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน้าที่และความรับผิดชอบ).....	71
ตารางที่ 4.44 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน).....	72
ตารางที่ 4.45 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	73
ตารางที่ 4.46 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.47 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน).....	76
ตารางที่ 4.48 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา .....	77
ตารางที่ 4.49 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (สวัสดิการและค่าตอบแทน) .....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.50 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน) .....	80
ตารางที่ 4.51 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม) .....	81
ตารางที่ 4.52 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยค่าจูนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท) .....	82
ตารางที่ 4.53 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา(สภาพแวดล้อมในการทำงาน) .....	83
ตารางที่ 4.54 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ความเป็นอยู่ส่วนตัว).....	84
ตารางที่ 4.55 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ความมั่นคงในการทำงาน) .....	85
ตารางที่ 4.56 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านการปกครองบังคับบัญชา).....	86
ตารางที่ 4.57 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจูน ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	87
ตารางที่ 4.58 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน).....	88
ตารางที่ 4.59 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน) .....	89
ตารางที่ 4.60 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (สถานภาพของอาชีพทางสังคม) .....	90
ตารางที่ 4.61 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค่าจูน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (นโยบายและการบริหารงานของบริษัท) .....	90

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.62 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว).....	91
ตารางที่ 4.63 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ความมั่นคงในการทำงาน).....	92
ตารางที่ 4.64 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (การปกครองบังคับบัญชา).....	92
ตารางที่ 4.65 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	93
ตารางที่ 4.66 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (สวัสดิการและค่าตอบแทน).....	95
ตารางที่ 4.67 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน).....	96
ตารางที่ 4.68 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (สถานภาพของอาชีพทางสังคม).....	97
ตารางที่ 4.69 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (นโยบายและการบริหารงานของบริษัท).....	98
ตารางที่ 4.70 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว).....	99
ตารางที่ 4.71 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ความมั่นคงในการทำงาน).....	100

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.72 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (การปกครองบังคับบัญชา) .....	101
ตารางที่ 4.73 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	102
ตารางที่ 4.74 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (สวัสดิการและค่าตอบแทน).....	104
ตารางที่ 4.75 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน).....	105
ตารางที่ 4.76 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน).....	106
ตารางที่ 4.77 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว) .....	107
ตารางที่ 4.78 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความมั่นคงในการทำงาน).....	108
ตารางที่ 4.79 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (การปกครองบังคับบัญชา) .....	109
ตารางที่ 4.80 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	110
ตารางที่ 4.81 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	111

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 5





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ต้องมีระบบสารสนเทศและงานในด้านซอฟต์แวร์เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการงานด้านข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ สามารถทำได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นระเบียบ ง่ายต่อการค้นหาและนำกลับมาสืบค้นใหม่ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว จึงเป็นเหตุที่มาของความจำเป็นในการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์กร

ในเกือบทุกองค์กรจะมีระบบสารสนเทศและงานด้านซอฟต์แวร์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ไม่จำเป็นว่าทุกองค์กรจะต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะอยู่ในองค์กรนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการเริ่มต้นก่อตั้งหน่วยงานด้านสารสนเทศนั้นมีความใช้จ่ายสูง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในด้านของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างบุคลากรที่ต้องเข้ามาดูแลรับผิดชอบในส่วนงานนี้ ดังนั้น ทางออกที่ดีที่สุดขององค์กรประเภทนี้คือ การว่าจ้างบริษัทภายนอกให้เข้ามาดูแลและรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศและซอฟต์แวร์ภายในองค์กรของตนเอง

บริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์จะสามารถคงอยู่ได้ก็ด้วยผลกำไรจากการว่าจ้างให้เข้าไปดูแลระบบ หรือการว่าจ้างให้ผลิตซอฟต์แวร์แก่องค์กรต่าง ๆ บริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าผู้ว่าจ้างรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของลูกค้าจ้างในบริษัทของตนเองเช่นกัน เพราะนั่นหมายถึงอัตราการย้ายงานเข้าออกภายในบริษัท และจะมีผลกระทบกับต้นทุนในการสอนงานด้วยเช่นเดียวกัน

ดังนั้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ จึงทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์” นี้ขึ้นมาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริงว่ามีอะไรบ้าง

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

1.2.2 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ โดยแบ่งเป็นตำแหน่งนักพัฒนาโปรแกรม นักทดสอบระบบ และนักวิเคราะห์ระบบ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของประชากร จึงอาศัยการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น. 26) คำนวณได้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง และเก็บสำรองความคลาดเคลื่อนอีก 15 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

### 1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา คือ ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นเวลา 4 เดือน

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยในการทำงานเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

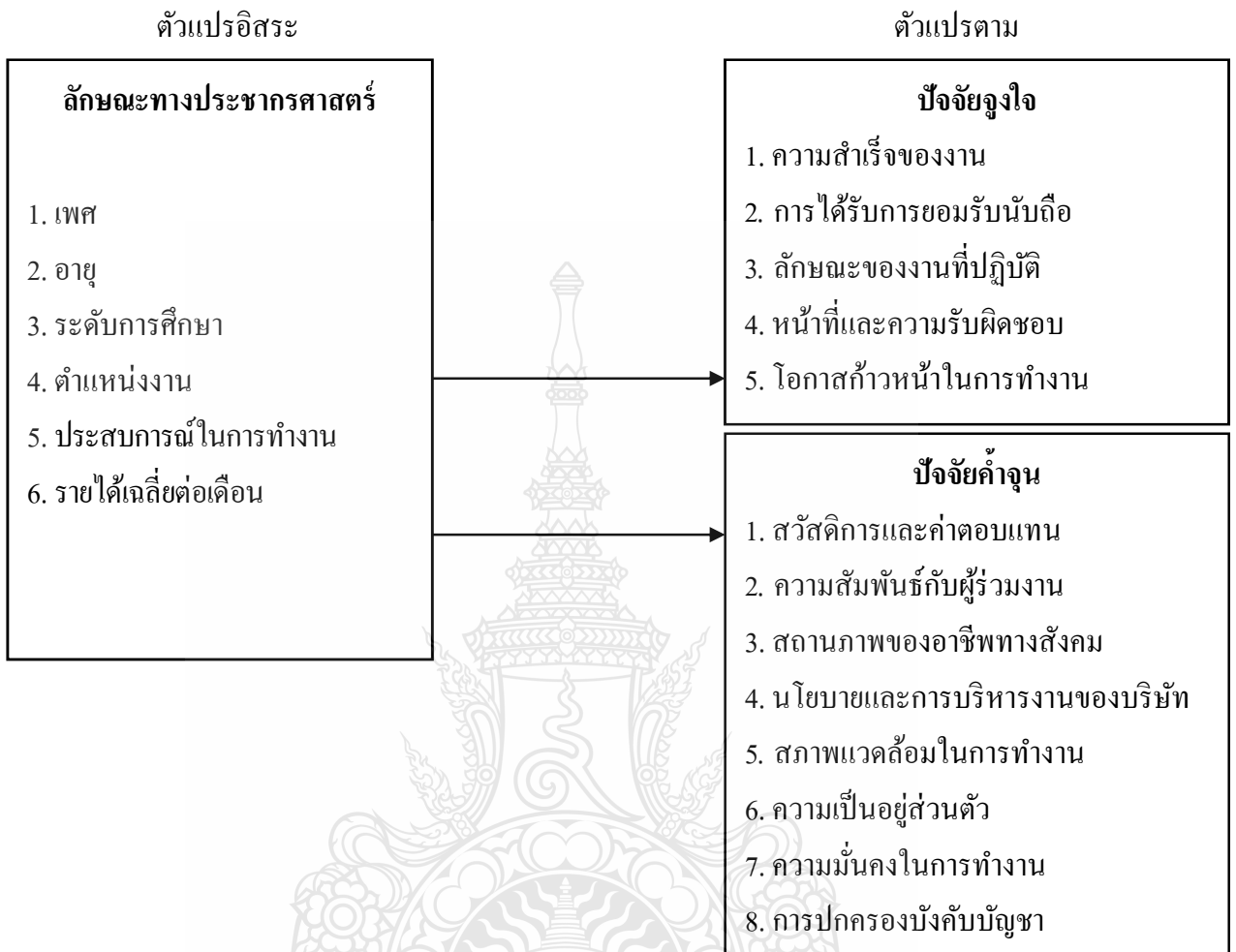
ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพทางสังคม นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

บริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ หมายถึง บริษัทที่รับจ้างในการผลิตซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ให้กับหน่วยงานหรือองค์กร ห้างร้าน บริษัทอื่น ๆ



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

1.7.2 เพื่อทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ใช้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, น. 41) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เช่น เพศ การศึกษา อายุ รายได้ อาชีพ สถานภาพครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา ดังนี้

อายุ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ ในช่วงอายุที่ต่างกันจะให้ความสำคัญในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเนื้อหาข่าวสารต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย

เพศ คุณลักษณะที่ได้รับมาตั้งแต่แรกเกิด เป็นลักษณะทางประชากรที่ประกอบไปด้วยเพศชาย และหญิง เป็นปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่ทำให้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพศเป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่เมื่ออยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนถึงพัฒนาการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงวัยด้วย

Mckee (1962 อ้างถึงใน กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546) พบว่าเพศชายมีความสามารถในการจดจำรูปร่างของสิ่งของได้ดีกว่าเพศหญิง และเพศหญิงเองก็เป็นเพศที่ถูกชักจูงและคล้อยตามได้ง่ายกว่าเพศชาย

ระดับการศึกษา หมายถึงระดับที่ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเพื่อบ่งบอกความรู้ความสามารถ ความคิด และรวมไปถึงการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องในกลุ่มจะสนใจรับรู้ข่าวสารบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา รวมไปถึงสถานภาพสมรสย่อมส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน (ธีระภัทร์ เอกพาณิชย์สวัสดิ์, 2551)

อาชีพ ลักษณะอาชีพหรือลักษณะแห่งการรวมกลุ่ม จะบ่งบอกลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ รวมถึงลักษณะของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ด้วยเช่นกัน

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

Herzberg Mausner & Snyderman (1959, pp. 110-111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้โดยเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman , 1959, pp. 113-119)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกรักภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงใน สถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับ การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 8 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของบังคับ บัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

4. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็น ผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่ม ผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อ ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมี ความสัมพันธ์กับการทำงาน

7. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

8. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดเป็นความพึง พพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคนปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่ จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการ ทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริซเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น



จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรัตน์ ทวีการไถ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชามักจะมีบทบาทในการให้คำปรึกษา และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหา ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่ามีกำลังใจเมื่อได้รับคำแนะนำ และพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

นภาพร ไทยรุ่งโรจน์ (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายยากรณีศึกษา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด โดยศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายยา และทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายยาประเภทเซลล์แมนและดีเทลแมน พนักงานขายที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า 3 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ตลอดจนพนักงานขายที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 62 คน สรุปได้ว่า พนักงานขายยาบริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จสูงสุดจากปัจจัยพึงพอใจในการทำงานที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 11 ปัจจัย

สมคิด กลัปดี (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด ในด้านนโยบายและการบริหารงาน เพราะเนื่องจากการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด จึงต้องมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจน

ในปี พ.ศ. 2541 การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 278 ชุดและผลการศึกษารูปได้ว่า พนักงานในบริษัท เทียน โพลีเอสเตอร์ จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ปานกลางและระดับความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าสายงานความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและเงินเดือน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เทียน โพลีเอสเตอร์ จำกัด กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีคุณสมบัติส่วนบุคคลบางคุณสมบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจบางปัจจัยเท่านั้น

ชูดิมา จันท์ผง (2539) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาเขต 6, 7 และ 8 พบว่าพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสำนักงานประปาเขตที่สังกัด ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นรวิรี ศรีเพ็ญ (2541) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการปกครองบังคับบัญชา มุ่งประเด็นสำคัญไปที่ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ทักษะ และความยุติธรรม รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการและสุดท้ายคือ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

กฤตินี มณีสวรรณ (2531, น. 2) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานรายวันของบริษัท เนชั่นเนลเซมิคอนดักเตอร์ จำนวน 217 คน พบว่าอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ปิยะ นิยมวงศ์ (2542) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภูมิหลังของพนักงาน อันได้แก่ อายุงาน และตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสภาพภูมิหลังอื่น ๆ อันได้แก่ เพศ สถานภาพ สมรส อายุ การมีบุตร และเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างแบบทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**3.1.1 ประชากรที่ศึกษา** ศึกษาพนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 500 คนจากบริษัทต่าง ๆ

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาจึงทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 5% โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552, น. 16)

สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงปกติมาตรฐาน

E = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้เป็น 5%

หรือ E = 0.05

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 385 \text{ คน}$$

$$n = 385 \text{ คน}$$

ฉะนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เท่ากับ 385 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended question) ลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice question) ดังนี้

เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ โดยแบ่ง 2 ปัจจัย ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. หน้าที่และความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

#### ปัจจัยค้ำจุน

1. สวัสดิการและค่าตอบแทน
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. สถานภาพของอาชีพทางสังคม
4. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
7. ความมั่นคงในการทำงาน

## 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบวัดระดับความสำคัญ โดยใช้มาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) แบ่งออกเป็นออกเป็น 5 ระดับการให้คะแนน มีค่าระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วงได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.20 – 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40 – 4.19	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.60 – 3.39	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80 – 2.59	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.79	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา ตามรายละเอียดดังนี้

**การทดสอบหาความแม่นยำ (Validity)** หลังจากออกแบบสอบถาม ได้นำไปตรวจสอบ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อความถูกต้องของเครื่องมือว่ามีความแม่นยำตรงกับเรื่องที่ทำกรวิจัยหรือไม่ และทำการปรับปรุงเครื่องมือ เพื่อดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม (Pre - Test)

**การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)** ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดลองใช้ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ตามคุณสมบัติเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะจัดเก็บข้อมูล

จำนวน 33 คน คิดเป็น 10% ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด เพื่อหาค่า Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จากการทดสอบเครื่องมือควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ถึง 1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มจากพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้มีการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดบันทึกด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตร t-test ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ทดสอบข้อ 1 เพศ

- 2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแปรปรวนต่างกันจะทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าความสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ได้นำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยแบ่งการนำเสนอผลของการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน



## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความถี่ และค่าร้อยละ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	221	55.30
หญิง	179	44.70
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	7	1.80
21-30 ปี	281	70.20
31-40 ปี	102	25.50
41-50 ปี	6	1.50
51 ปีขึ้นไป	4	1.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี และรองลงมา คือ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	11	2.80
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	12	3.00
ปริญญาตรี	252	63.00
สูงกว่าปริญญาตรี	125	31.20
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่ใช้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามในครั้ง  
นี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานทั่วไป	301	75.30
หัวหน้าแผนก	58	14.50
หัวหน้าฝ่าย	33	8.20
อื่น ๆ	8	2.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามในครั้ง  
นี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานทั่วไป หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	248	62.00
6-10 ปี	90	22.50
11-15 ปี	46	11.50
16-20 ปี	8	2.00
20 ปี ขึ้นไป	8	2.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามในครั้ง  
นี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	4	1.00
5,001-10,000 บาท	12	3.00
10,001-15,000 บาท	100	25.00
15,001-20,000 บาท	65	16.20
20,001-25,000 บาท	85	21.30
25,000 บาทขึ้นไป	134	33.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่ตอบแบบสอบถามในครั้ง  
นี้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป 10,001-15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท  
ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	136 (34.0)	165 (41.3)	56 (14.0)	31 (7.8)	12 (3.0)	3.96	1.030	พอใจสูง	3
2.ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จได้ด้วยดี	126 (31.5)	180 (45.0)	63 (15.8)	31 (7.8)	0 (0)	4.00	0.886	พอใจสูง	1
3.การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	144 (36.0)	131 (32.8)	99 (24.8)	26 (6.5)	0 (0)	3.98	0.932	พอใจสูง	2
รวม						3.98		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จได้ด้วยดี (มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.886) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ (มีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.932) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.030)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	110 (27.5)	216 (54.0)	62 (15.5)	12 (3.0)	0 (0)	4.06	0.740	พอใจสูง	1
2. ได้รับคำยกย่องชมเชย เมื่อท่านทำประสบความสำเร็จ	90 (22.5)	171 (42.8)	120 (30.0)	19 (4.8)	0 (0)	3.83	0.829	พอใจสูง	2
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในงานของท่าน	132 (33.0)	179 (44.8)	70 (17.5)	19 (4.8)	0 (0)	4.06	0.833	พอใจสูง	1
<b>รวม</b>						3.98		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความภาคภูมิใจในงานของท่าน (มีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.833) และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง (มีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อท่านทำประสบความสำเร็จ (มีค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.829)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความถี่ ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์อย่างเต็มที่	176 (44.0)	144 (36.0)	49 (12.3)	31 (7.8)	0 (0)	4.16	0.921	พอใจสูง	1
2. การได้เพิ่มทักษะ และ ประสบการณ์ของท่าน	143 (35.8)	181 (45.3)	57 (14.3)	19 (4.8)	0 (0)	4.12	0.823	พอใจสูง	2
3.มีการแบ่งงานกับเพื่อ ร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	105 (26.3)	180 (45.0)	96 (24.0)	19 (4.8)	0 (0)	3.93	0.830	พอใจสูง	3
รวม						4.07		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.921) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การได้เพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่าน (มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.823) และมีการแบ่งงานกับเพื่อร่วมงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.830)

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ

หน้าที่และความ รับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.ระดับความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสม	92 (23.0)	155 (38.8)	135 (33.8)	12 (3.0)	6 (0)	3.79	0.883	พอใจ สูง	3
2.โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	111 (27.8)	189 (47.3)	82 (20.5)	18 (4.5)	0 (0)	3.98	0.815	พอใจ สูง	1
3.มีโอกาสดำเนินการ ให้วางแผนงานที่มี ความสำคัญต่อบริษัท	112 (28.0)	157 (39.3)	100 (25.0)	19 (3.0)	12 (3.0)	3.85	0.984	พอใจ สูง	2
รวม						3.87		พอใจ สูง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.815) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีโอกาสดำเนินการให้วางแผนงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท (มีค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.883) และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ย 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.883)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อัน ดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.การฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ความสามารถที่ องค์กรจัดให้พนักงาน	123 (30.8)	104 (26.0)	121 (30.3)	32 (8.0)	20 (5.0)	3.70	1.136	พอใจสูง	3
2.การประเมินผล เลื่อน ตำแหน่ง เป็นไปอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม	130 (32.5)	143 (35.8)	70 (17.5)	30 (7.5)	27 (6.8)	3.80	1.170	พอใจสูง	2
3.มีโอกาสนก้าวหน้า เมื่อ งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จ	158 (39.5)	104 (26.0)	99 (24.8)	19 (4.8)	20 (5.0)	3.90	1.130	พอใจสูง	1
รวม						3.80		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความ  
พึงพอใจสูง โดยที่มีโอกาสก้าวหน้า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (มีค่าเฉลี่ย 3.90  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.130) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป  
อย่างเหมาะสมและยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.170) และการฝึกอบรมพัฒนา  
ความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.136)



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจำจุนในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อัน ดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับระดับความรู้ความสามารถ	97 (24.3)	171 (42.8)	88 (22.0)	30 (7.5)	14 (3.5)	3.77	1.013	พอใจสูง	2
2.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	103 (25.8)	164 (41.0)	89 (22.3)	44 (11.0)	0 (0)	3.82	0.942	พอใจสูง	1
3.ผลตอบแทนอื่น ๆ	109 (27.3)	149 (37.3)	85 (21.3)	32 (8.0)	25 (6.3)	3.71	1.135	พอใจสูง	3
รวม						3.77		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจุนใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่มีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.942) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ (มีค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.013) และผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล ฯลฯ (มีค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.135)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือเมื่อท่านเกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน	97 (24.3)	194 (48.5)	96 (24.0)	13 (3.3)	0 (0)	3.94	0.781	พอใจ สูง	2
2.เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	97 (24.3)	201 (50.3)	84 (21.0)	12 (3.0)	6 (1.5)	3.93	0.839	พอใจ สูง	3
3.เพื่อนร่วมงานให้ความ สนิทสนม จริงใจ และ เป็นกันเอง	104 (26.0)	202 (50.5)	75 (18.8)	19 (4.8)	0 (0)	3.98	0.799	พอใจ สูง	1
รวม						3.98		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง (มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.130) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.781) และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.839)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม

สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม	79 (19.8)	162 (40.5)	140 (35.0)	19 (4.8)	0 (0)	3.75	0.823	พอใจสูง	2
2.ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถ	86 (21.5)	184 (46.0)	74 (18.5)	42 (10.5)	14 (3.5)	3.72	1.028	พอใจสูง	3
3.องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก	103 (25.8)	163 (40.8)	115 (28.8)	19 (4.8)	0 (0)	3.88	0.849	พอใจสูง	1
รวม						3.78		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก (มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.849) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม (มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.823) และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถ (มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.028)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่านโยบายและการบริหารงานของบริษัท

นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	79 (19.8)	195 (48.8)	114 (28.5)	12 (3.0)	0 (0)	3.85	0.763	พอใจสูง	1
2.องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	72 (18.0)	190 (47.5)	94 (23.5)	44 (11.0)	0 (0)	3.73	0.884	พอใจสูง	2
3.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น	61 (15.3)	155 (38.8)	134 (33.5)	32 (8.0)	18 (4.5)	3.52	0.993	พอใจสูง	3
รวม						3.70		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับค่านโยบายและการบริหารงานของบริษัท พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (มีค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.763) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานไม่ซ้ำซ้อน (มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.884) และองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.993)



ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจำจูงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก สะดวกมืออย่างเพียงพอ	91 (22.8)	202 (50.5)	89 (22.3)	12 (3.0)	6 (1.5)	3.90	0.835	พอใจ สูง	3
2.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	106 (26.5)	207 (51.8)	63 (15.8)	24 (6.0)	0 (0)	3.99	0.815	พอใจ สูง	2
3.สภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงานมีความสะอาด และบรรยากาศที่ดี	124 (31.0)	182 (45.5)	64 (16.0)	30 (7.5)	0 (0)	4.00	0.879	พอใจ สูง	1
รวม						3.96		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจำจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด และบรรยากาศที่ดี (มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.879) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย (มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.815) และเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกสะดวกมืออย่างเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.835)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ท่านทำ	120 (30.0)	148 (37.0)	108 (27.0)	18 (4.5)	6 (1.5)	3.90	0.936	พอใจสูง	2
2. ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานกับองค์กร	92 (23.0)	121 (30.3)	155 (38.8)	13 (3.3)	19 (4.8)	3.64	1.022	พอใจสูง	3
3. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน	113 (28.3)	166 (41.5)	97 (24.3)	24 (6.0)	0 (0)	3.92	0.872	พอใจสูง	1
รวม						3.82		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.872) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ท่านทำ (มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.936) และครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานกับองค์กร (มีค่าเฉลี่ย 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.022)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	116 (29.0)	158 (39.5)	96 (24.0)	24 (6.0)	6 (1.5)	3.89	0.946	พอใจสูง	2
2.ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตขององค์กร	122 (30.5)	169 (42.3)	90 (22.5)	19 (4.8)	0 (0)	3.99	0.849	พอใจสูง	1
3.ความรู้สึกรู้สึกพอใจกับรายได้ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	104 (26.0)	117 (29.3)	112 (28.0)	55 (13.8)	12 (3.0)	3.62	1.102	พอใจสูง	3
รวม						3.83		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยที่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.849) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (มีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.946) และความรู้สึกรู้สึกพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ย 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.102)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับ บัญชา	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.ท่านสามารถขอคำแนะนำ หรือคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชา	127 (31.8)	183 (45.8)	71 (17.8)	19 (4.8)	0 (0)	4.05	0.827	พอใจสูง	1
2.ท่านมีความพึงพอใจในการ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	123 (30.8)	175 (43.8)	76 (19.0)	26 (6.5)	0 (0)	3.99	0.871	พอใจสูง	2
3.การรับฟังข้อคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	104 (26.0)	189 (47.3)	88 (22.0)	19 (48.8)	0 (0)	3.95	0.818	พอใจสูง	3
รวม						4.00		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมจัดอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.827) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.871) และการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.818)



ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

ที่	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.816	พอใจสูง	2
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	0.641	พอใจสูง	2
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.702	พอใจสูง	1
4	หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.87	0.762	พอใจสูง	3
5	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.80	1.016	พอใจสูง	4
รวม		3.94		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพึงพอใจสูงมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 4 ด้าน แต่ทั้งหมดก็จัดอยู่ในเกณฑ์ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์อยู่ในระดับความพึงพอใจสูง

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

ที่	ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.77	0.911	พอใจสูง	7
2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.95	0.700	พอใจสูง	3
3	สถานภาพของอาชีพทางสังคม	3.78	0.718	พอใจสูง	6
4	นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.70	0.724	พอใจสูง	8
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.96	0.752	พอใจสูง	2
6	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.82	0.817	พอใจสูง	5
7	ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.833	พอใจสูง	4
8	การปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.750	พอใจสูง	1
รวม		3.85		พอใจสูง	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานพึงพอใจสูงมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ และด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 7 ด้าน แต่ทั้งหมดก็จัดอยู่ในเกณฑ์ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์อยู่ในระดับความพึงพอใจสูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	t-test for Equality Mean					
	เพศ	$\bar{x}$	SD	t	df	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	4.16	0.717	4.989	0.048	<b>0.000*</b>
	หญิง	3.76	0.874			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	3.99	0.518	0.193	0.035	0.847
	หญิง	3.98	0.768			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	4.18	0.560	3.275	0.038	<b>0.001*</b>
	หญิง	3.94	0.827			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ชาย	3.89	0.817	0.591	0.055	0.555
	หญิง	3.85	0.691			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	3.85	0.852	1.135	0.057	0.257
	หญิง	3.73	1.188			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบและด้าน โอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนด้านความสำเร็จของและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

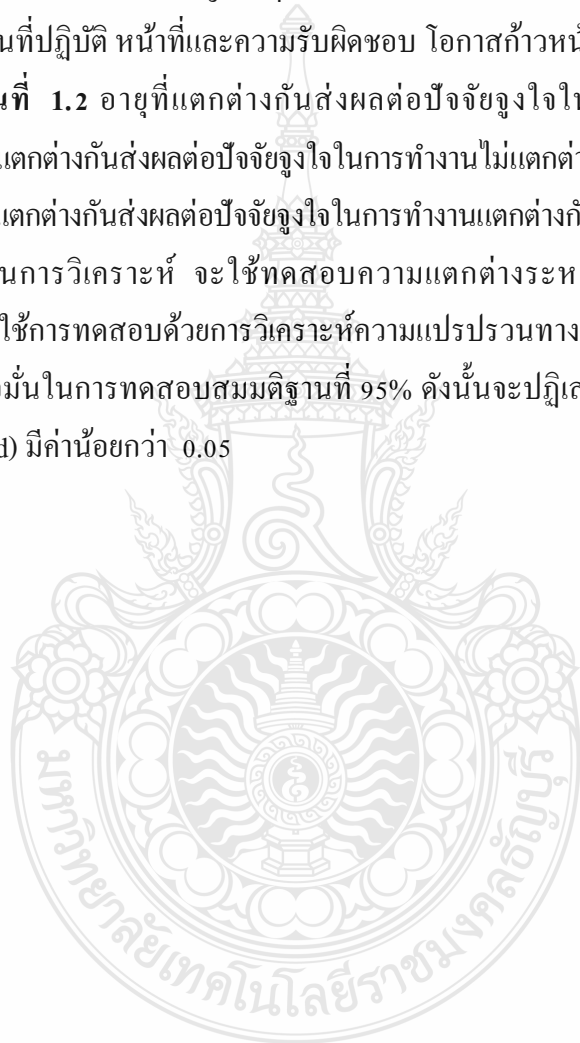
สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงในทุกด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน  
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.510	4	0.627	0.942	0.439
	ภายในกลุ่ม	262.975	395	0.666		
	รวม	265.485	399			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.050	4	0.262	0.636	0.637
	ภายในกลุ่ม	162.908	395	0.412		
	รวม	163.958	399			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.300	4	0.325	0.658	0.621
	ภายในกลุ่ม	195.080	395	0.494		
	รวม	196.381	399			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.686	4	0.671	1.157	0.329
	ภายในกลุ่ม	229.139	395	0.580		
	รวม	231.825	399			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.748	3	3.937	3.924	<b>0.004*</b>
	ภายในกลุ่ม	396.308	396	1.003		
	รวม	412.055	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
จำแนกตามอายุ (ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

อายุ	$\bar{x}$	ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.76	4.02	3.89	3.67	4.17
ไม่เกิน 20 ปี	3.76		0.72 (0.060)	0.37 (0.342)	1.43 (0.011*)	0.59 (0.345)
21-30 ปี	4.02			-0.35 (0.003*)	0.71 (0.088)	-0.13 (0.799)
31-40 ปี	3.89				1.06 (0.012)	0.22 (0.665)
41-50 ปี	3.67					-0.84 (0.197)
51 ปีขึ้นไป	4.17					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้าน โอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.3** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	64.533	3	21.511	42.390	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	200.952	396	0.507		
	รวม	265.485	399			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	34.028	3	11.343	34.571	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	129.930	396	0.328		
	รวม	163.958	399			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	42.144	3	14.048	36.068	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	154.236	396	0.389		
	รวม	196.381	399			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	76.546	3	25.515	65.070	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	155.279	396	0.392		
	รวม	231.825	399			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	40.720	3	13.573	14.475	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	371.335	396	0.938		
	รวม	412.055	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านความสำเร็จของงาน)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปลายหรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		2.18	2.66	4.00	4.23
มัธยมศึกษาตอน	2.18		-0.48	-1.82	-2.05
ปลายหรือเทียบเท่า			(0.104)	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ	2.66			-1.33	-1.57
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	4.00				-0.24
					<b>(0.002*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านความสำเร็จของงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.27 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.24	2.66	3.96	4.22
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.24		0.57 <b>(0.017*)</b>	-0.72 <b>(0.000*)</b>	-0.98 <b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.66			-1.30 <b>(0.000*)</b>	-1.55 <b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.96				-0.26 <b>(0.000*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความสำเร็จของงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.28** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปลายหรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		2.97	2.66	4.08	4.27
มัธยมศึกษาตอน	2.97		0.31	-1.11	-1.30
ปลายหรือเทียบเท่า			(0.242)	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ	2.66			-1.42	-1.61
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	4.08				-0.19
					<b>(0.006*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จของงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการ ทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา สูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยงูใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		2.82	1.66	3.92	4.08
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.82		1.29	-0.49	-0.23
หรือเทียบเท่า			<b>(0.002*)</b>	(0.098)	(0.454)
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	1.66			-1.78	-1.52
				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.92				0.27
					<b>(0.012*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยงูใจในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จของงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.484	3	7.161	11.622	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	244.001	396	0.616		
	รวม	265.485	399			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.534	3	0.845	2.072	0.103
	ภายในกลุ่ม	161.424	396	0.408		
	รวม	163.958	399			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	15.462	3	5.154	11.281	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	180.919	396	0.457		
	รวม	196.381	399			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	34.722	3	11.574	23.254	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	197.102	396	0.498		
	รวม	231.825	399			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	36.458	3	12.153	12.813	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	375.597	396	0.948		
	รวม	412.055	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านความสำเร็จของงาน)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.85	4.36	4.28	4.79
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.85		-0.50 (0.000*)	-0.43 (0.003*)	-0.94 (0.001*)
หัวหน้าแผนก	4.36			-0.07 (0.671)	-0.43 (0.143)
หัวหน้าฝ่าย	4.28				-0.51 (0.102)
อื่น ๆ	4.79				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายและอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.32 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.96	4.32	4.43	4.79
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.96		-0.35 <b>(0.000*)</b>	-0.47 <b>(0.000*)</b>	-0.83 <b>(0.001*)</b>
หัวหน้าแผนก	4.32			-0.12 <b>(0.428)</b>	-0.48 <b>(0.062)</b>
หัวหน้าฝ่าย	4.43				-0.36 <b>(0.178)</b>
อื่น ๆ	4.79				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นรายคู่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน (โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.63	4.35	4.20	4.58
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.63		-0.72 <b>(0.000*)</b>	-0.57 <b>(0.001*)</b>	-0.96 <b>(0.006*)</b>
หัวหน้าแผนก	4.35			0.14 <b>(0.500)</b>	-0.24 <b>(0.518)</b>
หัวหน้าฝ่าย	4.20				-0.38 <b>(0.322)</b>
อื่น ๆ	4.58				

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.5** ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน  
สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.34** แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.694	4	2.924	4.550	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	253.791	395	0.643		
	รวม	265.485	399			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	7.391	4	1.848	4.661	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	156.567	395	0.396		
	รวม	163.958	399			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	9.267	4	2.317	4.890	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	187.114	395	0.474		
	รวม	196.381	399			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	12.168	4	3.042	5.470	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	219.657	395	0.556		
	รวม	231.825	399			

ตารางที่ 4.34 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.043	4	2.011	1.966	0.099
	ภายในกลุ่ม	404.013	395	1.023		
	รวม	412.055	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกันและทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ด้านความสำเร็จของงาน)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.88		-0.38 (0.000*)	-0.04 (0.759)	0.13 (0.654)	-0.54 (0.063)
6-10 ปี	4.26			0.34 (0.019*)	0.51 (0.085)	-0.16 (0.597)
11-15 ปี	3.92				0.17 (0.583)	-0.50 (0.106)



ตารางที่ 4.35 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยงูใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (ด้านความสำเร็จของงาน) (ต่อ)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.88	4.26	3.92	3.75	4.42
16-20 ปี	3.75					-0.67 (0.097)
20 ปีขึ้นไป	4.42					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยงูใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยงูใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.95	4.10	3.82	3.96	4.75
1-5 ปี	3.95		-0.15 (0.059)	0.13 (0.196)	-0.01 (0.965)	-0.80 (0.000*)
6-10 ปี	4.10			0.28 (0.015*)	0.14 (0.557)	-0.65 (0.005*)
11-15 ปี	3.82				-0.14 (0.559)	-0.93 (0.000*)
16-20 ปี	3.96					-0.79 (0.012)
20 ปีขึ้นไป	4.75					

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยงูใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.11		0.06 (0.487)	0.38 (0.001*)	-0.26 (0.290)	0.56 (0.025*)
6-10 ปี	4.05			0.32 (0.011*)	-0.32 (0.207)	-0.61 (0.016*)
11-15 ปี	3.73				-0.64 (0.016*)	-0.93 (0.000*)
16-20 ปี	4.37					-0.29 (0.394)
20 ปีขึ้นไป	4.67					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยงูใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.38** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (หน้าที่และความรับผิดชอบ)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.80		-0.06 (0.511)	-0.26 (0.033*)	-0.75 (0.005*)	-0.91 (0.001*)
6-10 ปี	3.86			-0.20 (0.149)	-0.69 (0.013*)	-0.85 (0.002*)
11-15 ปี	4.05				-0.49 (0.085)	-0.66 (0.022*)
16-20 ปี	4.55					-0.16 (0.661)
20 ปีขึ้นไป	4.71					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจใน

การทำงาน ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.6** รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า

**ตารางที่ 4.39** แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.272	5	4.054	6.515	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	245.213	394	0.622		
	รวม	265.485	399			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	16.490	5	3.298	8.812	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	147.468	394	0.374		
	รวม	163.958	399			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	12.658	5	2.532	5.429	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	183.723	394	0.466		
	รวม	196.381	399			
หน้าที่และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10.310	5	2.062	3.668	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	221.514	394	0.562		
	รวม	231.825	399			

ตารางที่ 4.39 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ  
ในการทำงานจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โอกาสก้าวหน้าในการ	ระหว่างกลุ่ม	14.982	5	2.996	2.973	<b>0.012*</b>
ทำงาน	ภายในกลุ่ม	397.074	394	1.008		
	รวม	412.055	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.40 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจ  
ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ด้านความสำเร็จของงาน)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.25	3.16	3.76	4.01	3.95	4.21
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.25		-1.09 (0.018*)	0.49 (0.224)	0.24 (0.562)	0.30 (0.463)	0.04 (0.919)
5,001-10,000 บาท	3.16			-0.60 (0.014*)	-0.85 (0.001*)	-0.79 (0.001*)	-1.04 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.76				-0.25 (0.044*)	-0.19 (0.098)	-0.45 (0.000*)
15,001-20,000 บาท	4.01					0.06 (0.641)	-0.20 (0.103)
20,001-25,000 บาท	3.95						-0.26 (0.020*)
25,000 บาทขึ้นไป	4.21						

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยงูใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.41** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (การได้รับการยอมรับนับถือ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.59	3.00	3.98	4.20	4.00	3.93
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.59		1.59 (0.000*)	0.60 (0.054)	0.38 (0.224)	0.58 (0.064)	0.65 (0.037)
5,001-10,000 บาท	3.00			-0.98 (0.000*)	-1.20 (0.000*)	-1.00 (0.000*)	-0.93 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.98				-0.22 (0.026*)	-0.20 (0.821)	-0.05 (0.547)
15,001-20,000 บาท	4.20					0.20 (0.051)	0.27 (0.004)
20,001-25,000 บาท	4.00						0.07 (0.415)
25,000 บาทขึ้นไป	3.93						

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.42 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.58	3.17	3.99	4.12	4.17	4.11
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.58		1.41 (0.000*)	0.60 (0.088)	0.46 (0.191)	0.41 (0.236)	0.47 (0.173)
5,001-10,000 บาท	3.17			-0.82 (0.000*)	-0.95 (0.000*)	-1.00 (0.000*)	-0.94 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.99				-0.13 (0.216)	-0.18 (0.073)	-0.12 (0.177)
15,001-20,000 บาท	4.12					-0.05 (0.682)	0.01 (0.899)
20,001-25,000 บาท	4.17						0.06 (0.533)
25,000 บาทขึ้นไป	4.11						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.43** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน้าที่และความรับผิดชอบ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,000 บาทขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		4.34	3.17	3.95	3.68	3.91	3.93
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.34		1.16 (0.007*)	0.38 (0.315)	0.65 (0.092)	0.42 (0.273)	0.41 (0.286)
5,001-10,000 บาท	3.17			-0.78 (0.001*)	-0.51 (0.030*)	-0.74 (0.001*)	-0.76 (0.001*)
10,001-15,000 บาท	3.95				0.27 (0.216)	0.04 (0.744)	-0.02 (0.829)
15,001-20,000 บาท	3.68					-0.23 (0.061)	-0.25 (0.030)
20,001-25,000 บาท	3.91						-0.01 (0.887)
25,000 บาทขึ้นไป	3.93						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน



5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบ น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.44** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

รายได้	$\bar{x}$	ไม่เกิน	5,001-	10,001-	15,001-	20,001-	25,000
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.75	4.00	3.62	3.66	3.71	4.01
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.75		0.75 (0.196)	1.13 (0.028 *)	1.09 (0.035*)	1.04 (0.044*)	0.74 (0.146)
5,001-10,000 บาท	4.00			0.38 (0.221)	0.34 (0.277)	0.29 (0.351)	-0.01 (0.979)
10,001-15,000 บาท	3.62				-0.03 (0.842)	0.09 (0.559)	-0.38 (0.004)
15,001-20,000 บาท	3.66					-0.05 (0.741)	-0.35 (0.021)
20,001-25,000 บาท	3.71						-0.30 (0.034)
25,000 บาทขึ้นไป	4.01						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2** ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.45** แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	t-test for Equality Mean					
	เพศ	$\bar{x}$	SD	t	df	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ชาย	3.93	0.784	4.079	0.090	<b>0.000*</b>
	หญิง	3.56	1.011			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	3.94	0.747	-0.344	0.070	0.731
	หญิง	3.96	0.639			
สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ชาย	3.96	0.637	5.700	0.069	<b>0.000*</b>
	หญิง	3.56	0.751			
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ชาย	3.68	0.766	-0.558	0.073	0.577
	หญิง	3.72	0.670			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.93	0.764	-1.083	0.076	0.279
	หญิง	4.01	0.736			

ตารางที่ 4.45 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามเพศ (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	t-test for Equality Mean					
	เพศ	$\bar{x}$	SD	t	df	Sig.
ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	3.88	0.849	1.406	0.084	0.161
	หญิง	3.76	0.810			
การปกครองบังคับบัญชา	ชาย	4.03	0.790	1.158	0.075	0.247
	หญิง	3.94	0.697			

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.46 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยค่าจูนในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	12.358	4	3.090	3.830	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	318.660	395	0.807		
	รวม	331.019	399			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.501	4	0.875	1.801	0.128
	ภายในกลุ่ม	191.915	395	0.486		
	รวม	195.416	399			
สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.572	4	0.393	0.760	0.552
	ภายในกลุ่ม	204.128	395	0.517		
	รวม	205.699	399			
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	1.793	4	0.448	0.855	0.491
	ภายในกลุ่ม	207.232	395	0.525		
	รวม	209.025	399			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.964	4	0.741	1.315	0.264
	ภายในกลุ่ม	222.648	395	0.564		
	รวม	225.612	399			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.239	4	1.560	2.368	0.052
	ภายในกลุ่ม	260.180	395	0.659		
	รวม	266.419	399			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.209	4	0.302	0.433	0.785
	ภายในกลุ่ม	275.477	395	0.697		
	รวม	276.686	399			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.310	4	0.327	0.580	0.677
	ภายในกลุ่ม	223.050	395	0.565		
	รวม	224.359	399			

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัย  
 ค่าเงินในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับ  
 ผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้าน  
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการ  
 ปกครองบังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) แสดงว่า อายุที่แตกต่าง  
 กันส่งผลต่อปัจจัยค่าเงินในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติ  
 ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อ  
 หาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความ  
 ความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.47 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าเงินในการทำงาน จำแนก  
 ตามอายุ (ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน)

อายุ	$\bar{x}$	ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.52	3.67	4.04	4.00	3.17
ไม่เกิน 20 ปี	3.52		-0.15 (0.661)	-0.52 (0.140)	-0.48 (0.340)	0.369 (0.528)
21-30 ปี	3.67			-0.37 (0.000*)	-0.33 (0.379)	0.51 (0.264)
31-40 ปี	4.04				0.04 (0.910)	0.87 (0.057)
41-50 ปี	4.00					0.83 (0.152)
51 ปีขึ้นไป	3.17					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าเงินในการทำงาน  
 เป็นรายคู่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็น

ต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2.3** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.48** แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	60.999	3	20.333	29.820	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	270.019	396	0.682		
	รวม	331.019	399			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	40.231	3	13.410	34.221	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	155.184	396	0.392		
	รวม	195.416	399			
สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	26.224	3	8.741	19.287	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	179.476	396	0.453		
	รวม	205.699	399			
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	52.000	3	17.333	43.712	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	157.026	396	0.397		
	รวม	209.025	399			

ตารางที่ 4.48 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน  
ในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	51.925	3	17.308	39.462	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	173.687	396	0.439		
	รวม	225.612	399			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	18.498	3	6.166	9.849	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	247.921	396	0.626		
	รวม	266.419	399			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	67.426	3	22.475	42.532	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	209.260	396	0.528		
	รวม	276.686	399			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	25.951	3	8.650	17.265	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	198.408	396	0.501		
	รวม	224.359	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.49 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (สวัสดิการและค่าตอบแทน)

ระดับ การศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญาหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี	
		ปลายหรือ เทียบเท่า	เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
		3.09	1.67	3.88	3.80
มัธยมศึกษาตอน	3.09		1.42	-0.79	-0.71
ปลายหรือเทียบเท่า			<b>(0.000*)</b>	<b>(0.002*)</b>	<b>(0.006*)</b>
อนุปริญญาหรือ	1.67			-0.21	-2.13
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.88				0.08
					(0.397)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.50 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญาหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี	
		ปลายหรือ	เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
		เทียบเท่า			
		2.40	3.00	4.06	3.96
มัธยมศึกษาตอน	2.40		-0.60	-1.66	-1.56
ปลายหรือเทียบเท่า			<b>(0.021*)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ	3.00			-1.06	-0.96
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	4.06				0.10
					(0.152)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.51 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจูน  
ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญาหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี	
		ปลายหรือ เทียบเท่า	เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
		3.27	2.50	3.89	3.72
มัธยมศึกษาตอน	3.27		0.77	-0.62	-0.44
ปลายหรือเทียบเท่า			<b>(0.006*)</b>	<b>(0.003*)</b>	<b>(0.036*)</b>
อนุปริญญาหรือ	2.50			-1.39	-1.22
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.89				0.18
					<b>(0.018*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	3.72				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจูนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของ อาชีพทางสังคมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคมน้อยกว่าผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการ ทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.52 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญาหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี	
		ปลายหรือ เทียบเท่า	เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
		3.55	3.44	3.49	3.20
มัธยมศึกษาตอน	3.55		0.63	-1.10	-1.26
ปลายหรือเทียบเท่า			<b>(0.016*)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ	3.44			-1.73	-1.89
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.49				-0.16
					<b>(0.022*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	3.20				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.53 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้าง  
ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษา	อนุปริญญาหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี	
		ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
		2.37	2.84	3.96	4.22
มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	2.37		-0.47 (0.090)	-1.59 <b>(0.000*)</b>	-1.86 <b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	2.84			-1.12 <b>(0.000*)</b>	-1.39 <b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.96				-0.16 <b>(0.000*)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือเทียบเท่าและอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.54 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยคำจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ความเป็นอยู่ส่วนตัว)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.42	2.66	3.87	3.85
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.42		0.76 <b>(0.022*)</b>	-0.45 <b>(0.068)</b>	-0.43 <b>(0.085)</b>
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.66			-1.21 <b>(0.000*)</b>	-1.19 <b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.87				0.02 <b>(0.850)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยคำจูนในการทำงานเป็นรายกลุ่มด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.55 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยคำจูน ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ความมั่นคงในการทำงาน)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปลายหรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		2.18	2.16	3.90	3.98
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.18		0.02	-1.72	-1.80
หรือเทียบเท่า			(0.961)	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
อนุปริญญาหรือ	2.16			-1.74	-1.82
เทียบเท่า				<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
ปริญญาตรี	3.90				-0.08
					(0.326)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.98				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยคำจูนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.56 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้านการปกครองบังคับบัญชา)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปลายหรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		3.00	3.00	4.00	4.15
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.00		0.00	-1.00	-1.15
หรือเทียบเท่า			(1.000)	(0.000*)	(0.000*)
อนุปริญญาหรือ	3.00			-1.00	-1.15
เทียบเท่า				(0.000*)	(0.000*)
ปริญญาตรี	4.00				-0.15
					(0.052)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.57 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจำนวนในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	11.344	3	3.781	4.684	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	319.675	396	0.807		
	รวม	331.019	399			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.536	3	1.845	3.849	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	189.880	396	0.479		
	รวม	195.416	399			
สถานภาพของอาชีพทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.033	3	2.344	4.673	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	198.666	396	0.502		
	รวม	205.699	399			
นโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	10.999	3	3.666	7.332	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	198.026	396	0.500		
	รวม	209.025	399			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.463	3	.821	1.457	0.226
	ภายในกลุ่ม	223.149	396	0.564		
	รวม	225.612	399			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	13.040	3	4.347	6.793	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	253.379	396	0.640		
	รวม	266.419	399			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.415	3	2.805	4.140	<b>0.007*</b>
	ภายในกลุ่ม	268.271	396	0.677		
	รวม	276.686	399			



ตารางที่ 4.57 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่า  
ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.434	3	1.145	2.052	0.106
	ภายในกลุ่ม	220.925	396	0.558		
	รวม	224.359	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยค่า  
ในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ตำแหน่ง  
งานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของ  
อาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความ  
มั่นคงในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงตำแหน่งงานที่  
แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหา  
ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่  
ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.58 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค่า  
ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.67	3.98	4.18	3.96
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.67		-0.31 (0.017*)	-0.51 (0.002*)	-0.29 (0.374)
หัวหน้าแผนก	3.98			-0.20 (0.311)	0.02 (0.994)
หัวหน้าฝ่าย	4.18				0.22 (0.530)
อื่น ๆ	3.96				

จากตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนก และหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.59 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.90	3.93	4.30	4.25
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.90		-0.03 (0.775)	-0.40 (0.002*)	-0.35 (0.163)
หัวหน้าแผนก	3.93			-0.37 (0.014*)	-0.32 (0.224)
หัวหน้าฝ่าย	4.30				0.05 (0.842)
อื่น ๆ	4.25				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.60** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน (สถานภาพของอาชีพทางสังคม)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.72	3.84	4.17	4.04
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.72		-0.13 (0.219)	-0.46 (0.001*)	-0.32 (0.204)
หัวหน้าแผนก	3.84			-0.33 (0.033*)	-0.20 (0.459)
หัวหน้าฝ่าย	4.17				0.13 (0.636)
อื่น ๆ	4.04				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.61** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุน ในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน (นโยบายและการบริหารงานของบริษัท)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.64	3.67	4.21	4.09
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.64		-0.04 (0.728)	-0.57 (0.000*)	-0.45 (0.079)
หัวหน้าแผนก	3.67			-0.54 (0.001*)	-0.41 (0.124)
หัวหน้าฝ่าย	4.21				0.13 (0.650)
อื่น ๆ	4.09				

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานทั่วไป และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในนโยบายและการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.62 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.74	3.90	4.38	3.88
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.74		-0.17 (0.145)	-0.65 (0.000*)	-0.14 (0.628)
หัวหน้าแผนก	3.90			-0.48 (0.006*)	0.03 (0.925)
หัวหน้าฝ่าย	4.38				0.51 (0.107)
อื่น ๆ	3.88				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป และหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.63 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยคำจูน  
ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ความมั่นคงในการทำงาน)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.75	3.95	4.19	4.25
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.75		-0.20 (0.089)	-0.44 (0.004*)	-0.50 (0.092)
หัวหน้าแผนก	3.95			-0.24 (0.186)	-0.30 (0.341)
หัวหน้าฝ่าย	4.19				-0.06 (0.858)
อื่น ๆ	4.25				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยคำจูนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.64 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยคำจูน  
ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (การปกครองบังคับบัญชา)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ปฏิบัติงานทั่วไป	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าฝ่าย	อื่น ๆ
		3.94	4.09	4.21	4.25
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.94		-0.15 (0.166)	-0.27 (0.050*)	-0.31 (0.251)
หัวหน้าแผนก	4.09			-0.12 (0.458)	-0.16 (0.573)
หัวหน้าฝ่าย	4.21				-0.04 (0.898)
อื่น ๆ	4.25				

จากตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2.5** ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.65** แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	17.700	4	4.425	5.579	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	313.318	395	0.793		
	รวม	331.019	399			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.105	4	2.526	5.385	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	185.311	395	0.469		
	รวม	195.416	399			
สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.750	4	2.188	4.387	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	196.949	395	0.499		
	รวม	205.699	399			
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	11.783	4	2.946	5.899	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	197.242	395	0.499		
	รวม	209.025	399			

ตารางที่ 4.65 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุน  
ในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.318	4	1.080	1.927	0.105
	ภายในกลุ่ม	221.294	395	0.560		
	รวม	225.612	399			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	20.771	4	5.193	8.350	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	245.647	395	0.622		
	รวม	266.419	399			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.327	4	3.832	5.791	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	261.358	395	0.662		
	รวม	276.686	399			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	15.496	4	3.874	7.326	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	208.864	395	0.529		
	รวม	224.359	399			

จากตารางที่ 4.65 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่าง

ส่วนในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

ตารางที่ 4.66 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (สวัสดีการและค่าตอบแทน)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.64	3.64	-0.48 (0.000*)	-0.01 (0.921)	-0.24 (0.460)	-0.57 (0.074)
6-10 ปี	4.12			0.47 (0.004*)	0.25 (0.453)	-0.09 (0.786)
11-15 ปี	3.65				-0.22 (0.515)	-0.56 (0.102)
16-20 ปี	3.88					-0.34 (0.451)
20 ปีขึ้นไป	4.21					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.67 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจูนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับ  
 ผู้ร่วมงาน)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.98		-0.01 (0.881)	0.42 (0.000*)	0.07 (0.787)	-0.56 (0.023*)
6-10 ปี	4.00			0.43 (0.001*)	0.08 (0.754)	-0.55 (0.030*)
11-15 ปี	3.57				-0.35 (0.182)	-0.98 (0.000*)
16-20 ปี	3.92					-0.63 (0.067)
20 ปีขึ้นไป	4.55					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจูนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.68 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (สถานภาพของอาชีพทาง  
 สังคม)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.72	3.97	3.62	4.04	4.38
1-5 ปี	3.72		-0.25 <b>(0.004*)</b>	0.10 <b>(0.383)</b>	-0.33 <b>(0.201)</b>	-0.66 <b>(0.009*)</b>
6-10 ปี	3.97			0.35 <b>(0.007*)</b>	-0.08 <b>(0.773)</b>	-0.41 <b>(0.115)</b>
11-15 ปี	3.62				-0.42 <b>(0.118)</b>	-0.76 <b>(0.005*)</b>
16-20 ปี	4.04					-0.34 <b>(0.341)</b>
20 ปีขึ้นไป	4.38					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.69 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจูนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (นโยบายและการ  
 บริหารงานของบริษัท)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.66	3.66	-0.27 <b>(0.002*)</b>	0.32 <b>(0.006*)</b>	-0.29 (0.248)	-0.25 (0.328)
6-10 ปี	3.93			0.58 <b>(0.000*)</b>	-0.03 (0.992)	0.02 (0.940)
11-15 ปี	3.35				-0.61 <b>(0.025*)</b>	-0.57 <b>(0.037*)</b>
16-20 ปี	3.96					0.05 (0.899)
20 ปีขึ้นไป	3.91					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจูนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.70 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจุนในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.74	3.74	-0.39 (0.000*)	0.28 (0.028*)	-0.64 (0.025)	-0.60 (0.035)
6-10 ปี	4.13		4.13	0.67 (0.000*)	-0.25 (0.396)	-0.21 (0.469)
11-15 ปี	3.46			3.46	-0.92 (0.003*)	-0.88 (0.004*)
16-20 ปี	4.37				4.37	0.04 (0.927)
20 ปีขึ้นไป	4.34					4.34

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.71 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจุนในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (ความมั่นคงในการทำงาน)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.72		-0.41 <b>(0.000*)</b>	-0.02 <b>(0.867)</b>	-0.04 <b>(0.904)</b>	-0.82 <b>(0.005*)</b>
6-10 ปี	4.12			0.38 <b>(0.010*)</b>	0.37 <b>(0.218)</b>	-0.42 <b>(0.164)</b>
11-15 ปี	3.74				-0.01 <b>(0.966)</b>	-0.80 <b>(0.010*)</b>
16-20 ปี	3.75					-0.79 <b>(0.053)</b>
20 ปีขึ้นไป	4.54					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.72 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับปัจจัย  
 ค่าจุนในการทำงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน (การปกครองบังคับบัญชา)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.00		-0.12 <b>(0.188*)</b>	0.23 <b>(0.051)</b>	0.96 <b>(0.000*)</b>	-0.75 <b>(0.004*)</b>
6-10 ปี	4.11			0.35 <b>(0.009*)</b>	1.07 <b>(0.000*)</b>	-0.64 <b>(0.018*)</b>
11-15 ปี	3.77				0.73 <b>(0.009)</b>	-0.98 <b>(0.000*)</b>
16-20 ปี	3.04					-1.71 <b>(0.000*)</b>
20 ปีขึ้นไป	4.75					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยต้นทุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.73 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยต้นทุนในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยต้นทุนในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	37.503	5	7.501	10.068	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	293.516	394	0.745		
	รวม	331.019	399			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.762	5	3.552	7.878	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	177.654	394	0.451		
	รวม	195.416	399			
สถานภาพของอาชีพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.366	5	1.073	2.111	0.063
	ภายในกลุ่ม	200.334	394	0.508		
	รวม	205.699	399			
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4.659	5	0.932	1.796	0.113
	ภายในกลุ่ม	204.367	394	0.519		
	รวม	209.025	399			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.079	5	3.016	5.644	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	210.533	394	0.534		

ตารางที่ 4.73 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	รวม	225.612	399			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	15.602	5	3.120	4.902	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	250.816	394	0.637		
	รวม	266.419	399			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.510	5	3.302	5.001	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	260.175	394	0.660		
	รวม	276.686	399			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.380	5	0.876	1.569	0.168
	ภายในกลุ่ม	219.979	394	0.558		
	รวม	224.359	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึง ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงขอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน และทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้



ตารางที่ 4.74 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (สวัสดิการและค่าตอบแทน)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
			4.25	2.83	3.46	3.57	3.89
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.25		1.42 <b>(0.005*)</b>	0.79 <b>(0.074)</b>	0.68 <b>(0.127)</b>	0.36 <b>(0.416)</b>	0.17 <b>(0.692)</b>
5,001-10,000 บาท	2.83			-0.63 <b>(0.017*)</b>	-0.74 <b>(0.007*)</b>	-1.06 <b>(0.000*)</b>	-1.25 <b>(0.000*)</b>
10,001-15,000 บาท	3.46				-0.11 <b>(0.432*)</b>	-0.43 <b>(0.001*)</b>	-0.62 <b>(0.000*)</b>
15,001-20,000 บาท	3.57					-0.32 <b>(0.025*)</b>	-0.51 <b>(0.000*)</b>
20,001-25,000 บาท	3.89						-0.19 <b>(0.120)</b>
25,000 บาทขึ้นไป	4.08						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 ค่าเงินในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ  
 เดือน 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.75 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าเงินในการ  
 ทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		3.67	3.00	4.02	3.76	4.16	4.16
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.67		0.67 (0.086)	-0.35 (0.307)	-0.09 (0.792)	-0.49 (0.152)	-0.28 (0.416)
5,001-10,000 บาท	3.00			-1.02 (0.000*)	-0.76 (0.000*)	-1.16 (0.000*)	-0.95 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	4.02				0.26 (0.016*)	-0.14 (0.149)	0.07 (0.415)
15,001-20,000 บาท	3.76					-0.40 (0.000*)	-0.19 (0.067)
20,001-25,000 บาท	4.16						0.22 (0.021*)
25,000 บาท ขึ้นไป	4.16						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.75 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าเงินในการทำงาน  
 เป็นรายคู่ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-  
 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าเงินในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่า  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000  
 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.76** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
			3.75	3.17	3.90	3.76	4.14
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.75		0.58 (0.170)	-0.15 (0.686)	-0.01 (0.980)	-0.39 (0.301)	-0.33 (0.381)
5,001-10,000 บาท	3.17			-0.73 (0.001*)	-0.59 (0.011*)	-0.97 (0.000*)	-0.91 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.90				0.14 (0.226)	-0.24 (0.029)	-0.17 (0.072)
15,001-20,000 บาท	3.76					-0.38 (0.002)	-0.32 (0.005)
20,001-25,000 บาท	4.14						0.06 (0.538)
25,000 บาทขึ้นไป	4.08						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.77 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความเป็นอยู่ส่วนตัว)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.33	2.84	3.72	3.97	3.87	3.85
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.33		1.50 (0.001*)	0.62 (0.131)	0.36 (0.377)	0.46 (0.263)	0.48 (0.237)
5,001-10,000 บาท	2.84			-0.88 (0.000*)	-1.13 (0.000*)	-1.04 (0.000*)	-1.02 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.72				-0.25 (0.048*)	-0.16 (0.179)	-0.14 (0.195)
15,001-20,000 บาท	3.97					0.09 (0.476)	0.12 (0.339)
20,001-25,000 บาท	3.87						0.02 (0.845)
25,000 บาทขึ้นไป	3.85						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 ค่าเงินในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย  
 ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อ  
 ปัจจัยค่าเงินในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้  
 เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.78 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าเงินในการ  
 ทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ความมั่นคงในการทำงาน)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-	20,001-	25,000
		5,000 บาท	บาท	บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.75	2.83	3.71	3.84	3.86	3.98
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.75		0.92 (0.051)	0.04 (0.928)	-0.09 (0.828)	-0.11 (0.793)	-0.23 (0.577)
5,001-10,000 บาท	2.83			-0.88 (0.000*)	-1.01 (0.000*)	-1.3 (0.000*)	1.15 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	3.71				-0.13 (0.322)	-0.15 (0.223)	-0.27 (0.013)
15,001-20,000 บาท	3.84					-0.02 (0.892)	-0.14 (0.257)
20,001-25,000 บาท	3.86						-0.12 (0.282)
25,000 บาท ขึ้นไป	3.98						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยค่าเงินในการทำงาน  
 เป็นรายคู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-  
 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าเงินในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.79** แสดงข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยคำจูงในการทำงาน จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (การปกครองบังคับบัญชา)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
			4.00	3.50	4.02	3.88	4.04
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.00		0.50 (0.247)	-0.20 (0.949)	0.12 (0.748)	-0.04 (0.917)	-0.04 (0.917)
5,001-10,000 บาท	3.50			-0.52 (0.022*)	-1.38 (0.110*)	-0.54 (0.020*)	-0.54 (0.017*)
10,001-15,000 บาท	4.02				0.15 (0.214)	-0.02 (0.888)	-0.02 (0.877)
15,001-20,000 บาท	3.88					-0.16 (0.184)	-0.16 (0.148)
20,001-25,000 บาท	4.04						0.00 (0.998)
25,000 บาทขึ้นไป	4.04						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.79 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยคำจูงในการทำงาน เป็นรายคู่ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูงในการทำงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ตารางที่ 4.80 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน						
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สมมติฐานที่ 1.1 เพศ	สมมติฐานที่ 1.2 อายุ	สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษา	สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงาน	สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน	สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
1.ความสำเร็จของงาน	✓	-	✓	✓	✓	✓
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	-	-	✓	-	✓	✓
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	-	✓	✓	✓	✓
4.หน้าที่และความรับผิดชอบ	-	-	✓	✓	✓	✓
5.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-	✓	✓	✓	-	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.80 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน  
สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

อายุ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน  
ระดับการศึกษา ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันในทุกด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน หน้าที่และความรับผิดชอบและด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ใน(ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันในทุกด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบและด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

#### ตารางที่ 4.81 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน						
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	สมมติฐานที่ 2.1 เพศ	สมมติฐานที่ 2.2 อายุ	สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษา	สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งงาน	สมมติฐานที่ 2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน	สมมติฐานที่ 2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
1. สวัสดิการและค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	-	-	✓	✓	✓	✓
3. สถานภาพของอาชีพทาง สังคม	✓	-	✓	✓	✓	-
4. นโยบายและการ บริหารงานของบริษัท	-	-	✓	✓	✓	-
5. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-	-	✓	-	-	✓
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	-	✓	✓	✓	✓
7. ความมั่นคงในการทำงาน	-	-	✓	✓	✓	✓
8. การปกครองบังคับบัญชา	-	-	✓	-	✓	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.81 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์ด้านเพศ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคมและความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน

อายุ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านสวัสดิการ ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันในทุกด้าน (ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา)



ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน

รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ซึ่งศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี โดยได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความพึงพอใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความพึงพอใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

- ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จ ได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
- การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พบว่า มีปัจจัยจูงใจการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06
- ได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** พบว่า มีปัจจัยจูงใจการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16
- การได้เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12
- มีการแบ่งงานกับเพื่อร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

**ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ** พบว่า มีปัจจัยจูงใจการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
- โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
- มีโอกาสได้รับมอบหมายให้วางแผนงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

**ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** พบว่า มีปัจจัยจูงใจการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80
- มีโอกาสก้าวหน้า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

#### **ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน**

พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านความ

มั่นคงในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

**ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
- ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
- เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

**ด้านสภาพของอาชีพทางสังคม** พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75
- ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72
- องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

**ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท** พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85
- องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73
- องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99
- สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด และบรรยากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.00

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีปัจจัยค่าจุนการทำงานของพนักงานในบริษัท ผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90
- ครอบครัวยุคของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64
- มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยค่าจุนการทำงานของพนักงานในบริษัท ผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
- ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99
- ความรู้สึกพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีปัจจัยค่าจุนการทำงานของพนักงานในบริษัท ผู้ผลิตซอฟต์แวร์ มีระดับความพึงพอใจสูง เรียงลำดับดังต่อไปนี้

- ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
- ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99
- การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

### ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านเพศ แตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนในด้านความสำเร็จของ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงในทุกด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ในส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ในทุกด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ในส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ในส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านเพศไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านอายุไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ในทุกด้าน (สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพทางสังคม นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา)

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนในด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ แสดงให้เห็นว่า

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีตำแหน่งงานปฏิบัติงานทั่วไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี โดยได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,000 บาทขึ้นไป

จากข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ แสดงให้เห็นว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

**ด้านความสำเร็จของงาน** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จได้ด้วยดี จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะบุคคลส่วนมากได้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ ประเมินปัญหาเพื่อที่จะนำมาแก้ไขเหตุการณ์ หรือวิกฤตต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ดีที่สุดในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) ที่ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึก ภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น และสอดคล้องกับ สุณีย์ พุทธภักตร์ (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทซิน ไฟลิเอสเตอร์

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ ได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในงานของท่าน จัดอยู่ในอันดับแรกเพราะ การทำงานที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ได้รับความภาคภูมิใจมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีความน่าเชื่อถือ นำมอบหมายงาน อันจะนำไปสู่การประสบผลสำเร็จในการทำงานในอนาคต

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมาคือ การได้เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของท่าน ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ มีการแบ่งงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของ การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่พนักงานจะได้แสดงทักษะจาก



การศึกษาเล่าเรียนและประสบการณ์ที่มีอยู่ ให้เพิ่มความสามารถ ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Theory) ที่ว่า ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบแล้วเสร็จแต่เพียงผู้เดียว และสอดคล้องกับ นรวิวี ศรีเพ็ญ (2541) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

**ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้วางแผนงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ซึ่งในส่วนของโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จัดอยู่ในอันดับแรกเพราะพนักงานต้องการ โอกาสที่จะแสดงศักยภาพจากหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

**ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ มีโอกาสก้าวหน้า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงาน ซึ่งในส่วนของมีโอกาสนี้ก้าวหน้า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำแล้วประสบความสำเร็จเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ผู้นำไว้วางใจ และนำเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Theory) ที่ว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ สุนิษฐ์ พุทธิภัทร (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยิน ไฟลีสเตอร์ จำกัด พบว่า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จการมีนั้น ย่อมมีโอกาสนี้ก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

**ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ และอันดับสุดท้าย คือ ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล ฯลฯ ซึ่งในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะเงินเดือนควรสอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งหากขอบเขตงานขยายมากขึ้นก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนของเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะจะทำให้สังคมการทำงานน่าอยู่มีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้นาน เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

**ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถ ซึ่งในส่วนขององค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะบุคคลภายนอกต้องการความน่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจที่จะติดต่อธุรกิจการงาน หากได้รับการยอมรับแล้วจากสังคมแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานไปได้สะดวกรวดเร็ว

**ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท** มีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานไม่ซ้ำซ้อน และอันดับสุดท้าย คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในส่วนขององค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะการบริหารการต่าง ๆ ควรมีจุดมุ่งหมาย มีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามให้ถูกต้องและตรงกัน ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

(Herzberg's Theory) ที่ว่านโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น และสอดคล้องกับ สมคิด กลับดี (2548) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านนโยบายและการบริหารงาน เพราะเนื่องจากการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด จึงต้องมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจน

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มีความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด และบรรยากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น สะดวก เป็นระเบียบเรียบร้อย

**ความเป็นอยู่ส่วนตัว** มีความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะรู้สึกภาคภูมิใจกับหน้าที่ที่ได้รับปฏิบัติ และรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่ตนเองรัก

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** มีความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ ความรู้สึกพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ซึ่งในส่วนของความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะพนักงานจะให้ความสำคัญในการเลือกปฏิบัติงานกับบุคคลหรือองค์กรปฏิบัติงานแล้วรู้สึกมั่นใจ และสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าทางสายงานในอนาคตได้

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** มีความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ อันดับแรก คือ ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ

ท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง และอันดับสุดท้าย คือ การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง ในส่วนของท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในอันดับแรก เพราะปัจจัยที่จะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หากต้องการคำปรึกษาในงานที่ไม่ชำนาญนั้นผู้บังคับบัญชาส่วนมากมีความสามารถและเชี่ยวชาญในสายงานสามารถให้คำแนะนำได้ดีที่สุด หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสงสัยหรือไม่กล้าตัดสินใจทำการอันใด ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) ที่ว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของบังคับบัญชาในการดำเนินงาน และความยุติธรรมในการบริหาร และสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ทวีการ ไถ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัท วัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชาควรจะมีบทบาทในการให้คำปรึกษา และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่ามันใจเมื่อได้รับคำแนะนำ และพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคือไปในอนาคต

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากประชากรศาสตร์ที่ส่งผลในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ เช่น พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ควรศึกษาถึงข้อมูลขององค์กรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ ต้องการส่วนใหญ่มีความประสงค์อยากจะทำไปปฏิบัติงาน

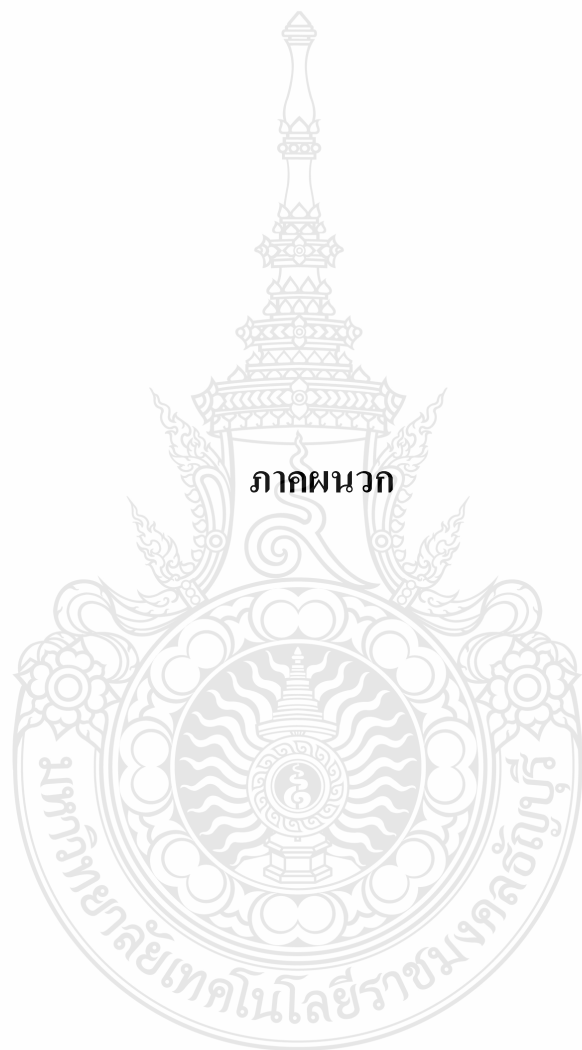
### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์

5.4.2 ควรศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

## บรรณานุกรม

- จิรวรรณ ชูหว่าง. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค อาร์ เอส ลอจิสติกส์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฉันทฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นัตฐา ครุฑหมื่นไวย. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บรรเจิด วงษ์สาธูภาพ. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร: กรณีศึกษาบริษัทเม็กเทค ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จ. พระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปัทมา พึ่งแสง. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัททูลุรอด บริวเวอรี่ จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).



ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์”  
มีลักษณะข้อคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน

### แบบสอบถาม

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย
- ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. ไม่เกิน 20 ปี
- ( ) 2. 21 - 30 ปี
- ( ) 3. 31 - 40 ปี
- ( ) 4. 41 - 50 ปี
- ( ) 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ประถมศึกษา
- ( ) 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
- ( ) 3. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- ( ) 4. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- ( ) 5. ปริญญาตรี
- ( ) 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- ( ) 1. ปฏิบัติงานทั่วไป
- ( ) 2. หัวหน้าแผนก
- ( ) 3. หัวหน้าฝ่าย
- ( ) 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) 1. 1 - 5 ปี ( ) 2. 6 - 10 ปี  
 ( ) 3. 11 - 15 ปี ( ) 4. 16 - 20 ปี  
 ( ) 5. 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ( ) 1. ไม่เกิน 5,000 บาท ( ) 2. 5,001 - 10,000 บาท  
 ( ) 3. 10,001 - 15,000 บาท ( ) 4. 15,001 - 20,000 บาท  
 ( ) 5. 20,001 - 25,000 บาท ( ) 6. 25,000 บาทขึ้นไป

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ (เลือกเพียง 1 ข้อ)				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
- ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จได้ด้วยดี					
- การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
- ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง					
- ได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำประสบความสำเร็จ					
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในงานของท่าน					
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
- การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่					



- การได้เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของท่าน					
- มีการแบ่งงานกับเพื่อร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมชาติ					
<b>หน้าที่และความรับผิดชอบ</b>					
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
- โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
- มีโอกาสได้รับมอบหมายให้วางแผนงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท					
<b>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
- การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงาน					
- การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
- มีโอกาสก้าวหน้า เมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ (เลือกเพียง 1 ข้อ)				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สวัสดิการและค่าตอบแทน</b>					
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ					
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
- ผลตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล ฯลฯ					
<b>ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					

- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
- เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม จริงใจ และเป็นกันเอง					
<b>สถานภาพของอาชีพทางสังคม</b>					
- เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม					
- ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความสามารถ					
- องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก					
<b>นโยบายและการบริหารงานของบริษัท</b>					
- องค์กรมีนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
- องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานไม่ซ้ำซ้อน					
- องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
- เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ					
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย					
- สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด และบรรยากาศที่ดี					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ (เลือกเพียง 1 ข้อ)				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<b>ความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
- ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงานที่ท่านทำ					
- ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานกับองค์กร					
- มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน					
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>					
- ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
- ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร					
- ความรู้สึกพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
- ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ ท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
- ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
- การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอานนท์ ลีณถาวรกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤศจิกายน 2527
ที่อยู่	1/38 หมู่ 2 ตำบล เจริญเมือง อำเภอ เมือง จังหวัดระยอง
การศึกษา	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค ระยอง ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ เอกระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2550 - 2551 ตำแหน่งนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท ซีดีจี ไมโครซิสเต็ม จำกัด พ.ศ. 2551- 2553 ตำแหน่งนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท ปิคนิคพลาสติก จำกัด พ.ศ. 2553 - 2555 ตำแหน่งนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท ทีมพีริซัน จำกัด มหาชน พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน ตำแหน่งวิศวกรบริการ บริษัท เพอร์กิลเอลเมอร์ จำกัด