

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

**MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING OPERATION :
CASE STUDY OF BANGKOK GLASS CO.,LTD
PATHUMTHANI PLANT**

ชูเกียรติ ยิ้มพวง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี



ชูเกียรติ ยิ้มพวง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน :

กรณีศึกษา บริษัท บางกอกก๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

Motivational Factors Affecting Operation:

Case Study of Bangkok Glass Co.,Ltd. Pathumthani Plant

ชื่อ - นามสกุล

นายชูเกียรติ ยิ้มพวง

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

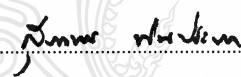
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง


ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายชูเกียรติ ยิ้มพวง
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คารณิ พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_T) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y}_T = 1.481 + 0.360x_1 + 0.3037x_2$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

Independent Study Title	Motivational Factors Affecting Operation: Case Study of Bangkok Glass Co.,Ltd. Pathumthani Plant
Name - Surname	Mr. Chukait Yimpuang
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Daranee Pimchangtong
Academic Year	2011

ABSTRACT

This independent study aimed to study opinions of employee at Bangkok Glass Co., Ltd Pathumthani Plant that affected the working motivation. Data were collected from 270 operational level employees by using questionnaires. The statistic used to analyze data were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD and Multiple Linear Regression at the significant level of 0.05

The analysis results found that demographic characteristics had no difference affected in motivational factors and operations. The multiple linear regression found that motivation factors (X_1) and Hygiene factor (X_2) influenced operations (\hat{Y}_T) and formed equation as follows : $\hat{Y}_T = 1.481+0.360x_1+0.3037x_2$ with 34.40% of ability to predict, and multiple correlation coefficient value (R) was 0.591.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งให้คำปรึกษาช่วยตรวจสอบแก้ไข ให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ และแสดงความห่วงใยตลอดการค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาจึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธาน กรรมการ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา กรรมการ ซึ่งได้สละเวลาเป็นประธานและ กรรมการในการสอบ พร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ที่มีพระคุณอย่างยิ่งที่สนับสนุนในการศึกษาต่อระดับ มหาบัณฑิต ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MBA การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ และการจัดการทั่วไป (รุ่น BEX53, MGY53) และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับ ผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป และหากงานวิจัยนี้มีบทความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ชูเกียรติ ยิ้มพวง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	10
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
3 วิธีดำเนินการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4.2 ผลการวิเคราะห์	23
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	91
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	92
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ข ผลวิเคราะห์ทางสถิติ	104
ประวัติผู้เขียน	109



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์	23
4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	25
4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	26
4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	27
4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน	27
4.6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ	29
4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ	30
4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	31
4.9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ	32
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับ นับถือจำแนกตามอายุ	33
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	34
4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามอายุ	35
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	37
4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามสถานภาพ	38
4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามสถานภาพ	39
4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ...	40
4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา	41
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา	43
4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงจำแนกตามระดับการศึกษา	44
4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	46
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	47
4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	48
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้	50
4.26 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 52
4.28	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 53
4.29	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 55
4.30	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 56
4.31	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 57
4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 59
4.33	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด 60
4.34	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ 61
4.35	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 62
4.36	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ 63
4.37	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา 64
4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 66
4.39	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา 67
4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	69
4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	70
4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านลักษณะ การเป็นผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	72
4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด	73
4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_1)	76
4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_1)	76
4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_1)	77
4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_1)	78
4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_2)	79
4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_2)	79
4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\hat{Y}_3)	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.52	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\hat{Y}_3)	81
4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\hat{Y}_4)	82
4.54	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\hat{Y}_4)	82
4.55	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ (\hat{Y}_5)	83
4.56	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ (\hat{Y}_5)	84
4.57	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (\hat{Y}_6)	85
4.58	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (\hat{Y}_6)	85
4.59	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1	86
4.60	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2	87
4.61	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1	88
4.62	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน 3	88
4.63	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานภาพรวม	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิด	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีสภาพการแข่งขันสูงทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ องค์กรธุรกิจต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรับมือกับความเสี่ยงและความสามารถในการแข่งขันของตลาดที่มีการแข่งขันสูง โดยการใช้ข้อมูล สื่อสาร เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ของผู้บริหาร การบริหารจัดการ และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากการปรับตัวดังกล่าวทำให้ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตบรรจุภัณฑ์แก้ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยจนเป็นผู้นำในการผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วในประเทศไทย และในภูมิภาคเอเชีย โดยยึดหลักความห่วงใยและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรม จากการศึกษาความต้องการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง จึงถูกจัดเป็นประเภทอุตสาหกรรมหนัก และเฉพาะด้านพนักงานที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ และฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร และต้องการที่จะรักษาไว้ในองค์กร

ดังนั้นบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด ต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หากมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ก็ย่อมทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลายรูปแบบเช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่ สร้างผลงานได้น้อยหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร การบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานเชิงพฤติกรรม ซึ่งไม่อาจคาดหวังผลได้เหมือนผลทางวิทยาศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ตลอดจนการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 735 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 270 ตัวอย่าง

4. ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling)
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ธันวาคม 2554 ถึง กุมภาพันธ์ 2555

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. บุคลากร หมายถึง พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในส่วนในระดับการปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา
3. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากร
4. ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่บุคลากรเริ่มทำงานในบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
6. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ หรือ องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factor) มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงาน (work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (advance)
7. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน หรือ องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
8. การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกทางกาย วาจาและสามารถสังเกตได้ การปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถทราบได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้
 - (1) ด้านปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ในเวลาที่กำหนด การปรับปรุงการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
 - (2) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุหรือเลขเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนั้น

(3) ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับงาน โดยนำความรู้ที่มีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประกอบกับนำไปใช้ในการผลิตงานให้ได้คุณภาพ มีการจัดระบบงานที่ดี ถูกต้องแม่นยำ ทำให้ผลงานอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือและไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาภายหลัง

(4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง มีความสามารถที่จะทำความเข้าใจเรื่องราวการใช้ถ้อยคำในการสื่อสาร การประสานงานร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ภายใต้อาณัติความสัมพันธที่ดีต่อกัน

(5) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการพัฒนา สามารถเสนอแนวคิดหรือแนะนำเพื่อนร่วมงาน ให้ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี

(6) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ หมายถึง การยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทฯ



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” ได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans 1989 : 92) สำหรับความหมายของ แรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540 : 81) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงการจัด สภาพการณ์ต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 71) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่าง ที่ทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ถูกจูงใจหรือ “ความเต็มใจที่จะ ทำงานบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้”

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการ ทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ลักษณะงานของตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่า บุคคลนั้นมี

ความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548 : 81) อธิบายว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้วยความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคงปฏิบัติงานและหาวิถีทางที่จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด แม้ว่าองค์กรจะมีปัญหา

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง เป็นแรงจูงใจที่ไม่คงทนถาวร และบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เมื่อต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดที่ไม่รู้ตัว การจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพราะพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจแหล่งเดียวกันจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะบุคคล โดยที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วยความต้องการ แรงขับ และสิ่งล่อใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลเกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตนเอง ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภทที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับน้ำ อาหาร การพักผ่อน ความปลอดภัย การลดความเครียดและความเพลิดเพลิน

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) เป็นความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน สังคมและเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดขึ้นควบคู่กัน เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วจะเกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ

สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ถ้าต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธีการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงาน หรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory)

สุรพล พะยอมแย้ม (2545 : 63 - 64) ได้สรุปไว้ว่า Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน หรือเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเมื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงานเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และสิ่งที่ช่วยป้องกันที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะสภาวะแวดล้อมรอบด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกว่าปัจจัยนี้อีกชื่อว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวข้องกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจใน

งานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นจึงเรียกทฤษฎีนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่” (Dual-Factors Theory)

Herzberg (1959) สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- 1.5 ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน คือ พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนเหมาะสม
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่

รับผิดชอบ

2.6 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกที่ฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.7 สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

2.8 สภาพชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกที่ชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิต

ส่วนตัว ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษานี้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กุมรินทร์ ทวีศรี (2552 : 14) อธิบายว่าพฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก

บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจงใจในการทำงานคือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานอยากทำงาน โดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขาเพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแนวทางในการบริหารในปัจจุบันจึงได้รับความสนใจศึกษาย่างกว้างขวางมาก โดยเน้นที่บุคคล คือให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมีผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าพอสรุปได้ดังนี้

Byars and Rue (2000 : 301 - 303) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนนั้นมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้น ๆ และในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับอีกด้วย มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บริหาร สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับเทียบกับความพยายามของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ได้

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams (Equity theory)

สมิหรา จิตตลดากร (2546) ได้อธิบายถึงแนวคิดของ Stacy J. Adams ว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษาและความสามารถ กับผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่น ๆ กับผู้อื่น บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานทำการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นเมื่อเกิดความไม่เสมอภาคขึ้น เช่น รางวัลที่ได้รับไม่เหมาะสมหรือเท่าเทียมกันก็จะเกิดความรู้สึก

ในทางลบกับองค์กร และอาจจะตัดสินใจลาออกหรือทุ่มเทให้กับองค์กรน้อยลง ดังนั้นบุคคลควรจะ 'ได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณา คือทฤษฎีความเสมอภาคที่แสดงดังสมการต่อไปนี้

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าผู้อื่น แต่ถ้ารู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น ก็จะรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก และความไม่เสมอภาคก็จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความเท่าเทียม เช่น

1. ลดแรงพยายามในการทำงาน เช่น มาสาย ลาป่วย หรือขาดงาน เป็นต้น
2. ปรับเปลี่ยนรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน

3. หยุดการเปรียบเทียบโดยการลาออกจางาน
4. เปลี่ยนผู้เปรียบเทียบ โดยไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ผจญ เถลิงสาร (2540) อธิบายว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ในสังคมอุตสาหกรรมมนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสำนักงาน และคาดว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลากับการทำงานเพิ่มขึ้น

การทำงานเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลอื่น ๆ การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน คืออะไร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร

และเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น ทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง ความคับข้องใจลดลง มีผลให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายกว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์และชั่วโมงการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยที่พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์การทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดระดับความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการประจำปี มีรายละเอียดดังนี้

1. ปริมาณงาน : ปริมาณงานในหน้าที่ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ทันทเวลาและเอาใจใส่ติดตามงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

2. คุณภาพงาน : ใ้วางใจและเชื่อถือได้ว่างานถูกต้อง มีความละเอียดปราณีตและผิดพลาดน้อย

3. ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ : มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

: สามารถที่จะแก้ปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้

: สามารถริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับ

งานได้

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น : ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น

: สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับผู้อื่นได้

5. ลักษณะการเป็นผู้นำ : มีความคิดริเริ่มงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

: ทำงานให้แล้วเสร็จตามที่มอบหมาย โดยไม่ต้องทวงถาม

: มีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

6. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

: การเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท

: การเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา

: การเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

: การปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

: การเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วไล ตังสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มียาสูบมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดิสมิวด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ปุลณภา อมรปิยะกิจ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันเมื่อส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมก็จะเกิดความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมด้วย

ภูรินทร์ ทิวขศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟกเจอร์ริง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Karen D. Carpenter (1988) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนพยาบาลระดับปริญญาตรี พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลระดับกลางของสหรัฐอเมริกาพึงพอใจกับความมั่นคงของงานที่ทำอันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของพวกเขาที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้และท้าทายความสามารถของพวกเขา เขาจะพึงพอใจมากกว่า หากมีความเป็นอิสระมีการพึ่งพาตนเองและมีเสรีภาพในการตัดสินใจมากกว่าที่จะได้รับงานที่พึงพอใจหรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ

Jacobs P.L. (1992) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพว่าเป็นตัวทำนายความสำเร็จทางการจัดการในผู้จัดการหญิงและผู้จัดการชาย ขององค์กร โทรศัพท์ในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับในด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบที่มีความแตกต่างทางเพศเล็กน้อยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นตัวทำนายความสำเร็จทางการจัดการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวทำนายความสำเร็จ และเป็นตัวจูงใจในด้านความต้องการเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้นของผู้จัดการระดับกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัท รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 735 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของทาโรยามาเน่ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 45) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะได้รับความเชื่อมั่น 95 percentage ตามสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

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

กำหนดให้ n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 N = จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

จากข้อมูลแสดงจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 735 คน ขนาดตัวอย่างในการศึกษาจึงคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{735}{1 + (735)(0.05)^2}$$

$$n = 259.03$$

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 259 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 270 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. จากขนาดตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่างจากการคำนวณ ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละฝ่าย = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรในกลุ่มฝ่ายทั้งหมด}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย	ประชากร (N)	ขนาดตัวอย่าง (n)
1. พลิต	215 คน	78 คน
2. วิศวกรรม	42 คน	16 คน
3. คุณภาพ	347 คน	127 คน
4. โลจิสติกส์	67 คน	24 คน
5. ชุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	70 คน	25 คน
รวม	735 คน	270 คน

2. ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในขั้นตอนสุดท้าย โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานของแต่ละฝ่ายงาน โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 36 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้พัฒนา มาจากแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการเป็นผู้นำ

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

แปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติวิเคราะห์ ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ย ออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถาม ไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.940 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 270 คน และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent samples t-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ใช้สถิติ Multiple linear regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	158	58.5
หญิง	112	41.5
อายุ (นับถึง ปีปัจจุบัน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	52	19.3
มากกว่า 29 - 39 ปี	101	37.4
มากกว่า 39 - 49 ปี	86	31.9
มากกว่า 49 ปี	31	11.5
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	77	28.5
สมรส	175	64.8
หย่า/หม้าย	18	6.7
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	65	24.1
มัธยมปลาย	97	35.9
อนุปริญญา หรือ ปวส.	71	26.3
ปริญญาตรี	37	13.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	78	28.9
ฝ่ายวิศวกรรม	16	5.9
ฝ่ายคุณภาพ	127	47.0
ฝ่ายโลจิสติกส์	24	8.9
ฝ่ายธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	25	9.3
รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	94	34.8
10,001 - 20,000 บาท	133	49.3
20,001 - 30,000 บาท	37	13.7
30,001 - 40,000 บาท	6	2.2
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	50	18.5
5 - 10 ปี	55	20.4
มากกว่า 10 - 15 ปี	37	13.7
มากกว่า 15 ปี	128	47.4
รวม	270	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 ตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 อยู่ในช่วงอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 39 - 49 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 สถานภาพสมรสจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเป็นสถานภาพโสดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับการศึกษามัธยมปลาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาเป็นรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาเป็นอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านปัจจัยจูงใจ	35	184	46	4	1	3.92	0.622	มาก	(2)
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	(13.0)	(68.1)	(17.0)	(1.5)	(0.4)				
2. ด้านการยอมรับนับถือ	13	148	96	12	1	3.59	0.671	มาก	(4)
	(4.8)	(54.8)	(35.6)	(4.4)	(0.4)				
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	35	184	46	4	1	3.92	0.622	มาก	(2)
	(13.0)	(68.1)	(17.0)	(1.5)	(0.4)				
4. ด้านความรับผิดชอบ	56	157	47	10	-	3.96	0.728	มาก	(1)
	(20.7)	(58.1)	(17.4)	(3.7)					
5. ด้านความก้าวหน้า	11	138	89	27	5	3.46	0.802	มาก	(5)
	(4.1)	(51.1)	(32.9)	(10.0)	(1.9)				
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	11	138	89	27	5	3.78	0.599	มาก	
	(4.1)	(51.1)	(33.0)	(10.0)	(1.9)				

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.599) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 - 3.46 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.728) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.622)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					— \bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1				
ปัจจัยค้ำจุน	12	98	117	39	4	3.28	0.818	ปาน กลาง	(7)
1. ด้านค่าตอบแทน	(4.4)	(36.3)	(43.3)	(14.4)	1.5				
2. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	24 (8.9)	160 (59.3)	65 (24.1)	15 (5.6)	6 (2.2)	3.67	0.803	มาก	(5)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	38 (14.1)	181 (67.0)	41 (15.2)	10 (3.7)	-	3.91	0.660	มาก	(1)
4. ด้านการนิเทศงาน	29 (10.7)	175 (64.8)	53 (19.6)	8 (3.0)	5 1.9	3.80	0.741	มาก	(2)
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	16 (5.9)	162 (60.0)	79 (29.3)	13 (4.8)	-	3.67	0.661	มาก	(4)
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	10 (3.7)	115 (42.6)	115 (42.6)	29 (10.7)	1 (0.4)	3.39	0.742	มาก	(6)
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	36 (13.3)	154 (57.0)	64 (23.7)	15 (5.6)	1 (0.4)	3.77	0.760	มาก	(3)
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	6 (2.2)	169 (62.6)	87 (32.2)	8 (3.0)	-	3.64	0.579	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91 - 3.28 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่งคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนงาน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.660) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.660) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการนิเทศงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	18 (6.7)	181 (67.0)	64 (23.7)	7 (2.6)	-	3.78	0.599	มาก	(1)
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	6 (2.2)	169 (62.6)	87 (32.2)	8 (3.0)	-	3.64	0.579	มาก	(2)
ภาพรวมของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	13 (4.8)	200 (74.1)	51 (18.9)	6 (2.2)	-	3.81	0.541	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.541) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 - 3.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่งคือ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.599) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x} = 3.64$ S.D. = 0.579)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกก๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ด้านปริมาณงาน	32 (11.8)	196 (72.6)	35 (13.0)	2 (0.7)	5 (1.9)	3.92	0.663	มาก	(3)
2. ด้านคุณภาพงาน	24 (8.9)	185 (68.5)	56 (20.8)	5 (1.8)	-	3.89	0.593	มาก	(4)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	26 (9.6)	196 (72.6)	40 (14.8)	8 (3.0)	-	3.96	0.614	มาก	(2)
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	26 (9.6)	183 (67.8)	53 (19.6)	8 (2.9)	-	3.84	0.622	มาก	(5)
5. ด้านการเป็นผู้นำ	23 (8.5)	177 (65.5)	62 (22.9)	7 (2.6)	1 (0.4)	3.79	0.641	มาก	(6)
6. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	68 (25.2)	171 (63.3)	23 (8.5)	4 (1.8)	4 (1.5)	4.09	0.672	มาก	(1)
ภาพรวมการปฏิบัติงาน	11 (4.10)	138 (51.1)	89 (32.9)	27 (10)	5 (1.9)	3.94	0.566	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.672) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.614)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ชาย	3.94	0.615	0.570	268	0.208
	หญิง	3.89	0.635			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	3.65	0.667	1.731	268	0.355
	หญิง	3.51	0.671			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	3.094	0.615	0.570	268	0.208
	หญิง	3.089	0.635			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.97	0.704	0.413	268	0.450
	หญิง	3.094	0.635			
5. ด้านความก้าวหน้า	ชาย	3.044	0.785	-0.458	268	0.377
	หญิง	3.84	0.827			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.78	0.568	0.229	268	0.348
	หญิง	3.77	0.644			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

- 1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน
 H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน
 H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ชาย	3.27	0.771	-0.134	268	0.057
	หญิง	3.29	0.885			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.65	0.757	-0.602	268	0.546
	หญิง	3.71	0.866			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.88	0.662	-1.038	268	0.324
	หญิง	3.96	0.657			
4. ด้านการนิเทศงาน	ชาย	3.78	0.680	-0.302	268	0.551
	หญิง	3.81	0.822			
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	3.56	0.623	-3.214	268	0.126
	หญิง	3.82	0.687			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.33	0.635	-1.479	268	0.517
	หญิง	3.46	0.747			
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.79	0.758	0.438	268	0.997
	หญิง	3.75	0.765			
ภาพรวมด้านปัจจัยค่าจ้าง	ชาย	3.59	0.542	-1.548	268	0.999
	หญิง	3.77	0.624			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามเพศโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.999 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.78	0.568	0.229	268	0.348
	หญิง	3.77	0.644			
2. ด้านปัจจัยค่าจูน	ชาย	3.59	0.542	-1.548	268	0.999
	หญิง	3.71	0.624			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.85	0.489	-0.591	268	0.914
	หญิง	3.89	0.575			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.914 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

- 1.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน
 H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน
 H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.929	3	0.310	0.797	0.496
	ภายในกลุ่ม	103.279	266	0.388		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.788	3	1.263	2.861	0.037*
	ภายในกลุ่ม	177.397	266	0.441		
	รวม	121.185	269			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.929	3	0.310	0.797	0.496
	ภายในกลุ่ม	103.279	266	0.388		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.513	3	0.171	0.320	0.811
	ภายในกลุ่ม	142.039	266	0.534		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.417	3	2.806	4.535	0.004*
	ภายในกลุ่ม	164.550	266	0.619		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.332	3	0.107	0.296	0.828
	ภายในกลุ่ม	96.345	266	0.362		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.828 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 และ ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		20 - 29 ปี	มากกว่า 29 - 39 ปี	มากกว่า 39 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
	Mean	3.48	3.55	3.59	3.90
20 - 29 ปี	3.48	-	- 0.074 (0.516)	- 0.112 (0.337)	- 0.422 (0.005*)
มากกว่า 29 - 39 ปี	3.55	-	-	- 0.039 (0.693)	- 0.349 (0.011*)
มากกว่า 39 - 49 ปี	3.59	-	-	-	- 0.310 (0.027*)
มากกว่า 49 ปี	3.90	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 20 - 29 ปี กลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า 29 - 39 ปี และกลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า 39 - 49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.011 และ 0.027 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.422, -0.349 และ -0.310 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J			
		20 - 29 ปี	มากกว่า 29 - 39 ปี	มากกว่า 39 - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.60	3.42	3.28	3.84
20 - 29 ปี	3.60	-	0.180 (0.180)	0.317 (0.023*)	- 0.243 (0.175)
มากกว่า 29 - 39 ปี	3.42	-	-	0.137 (0.693)	- 0.423 (0.011*)
มากกว่า 39 - 49 ปี	3.28	-	-	-	- 0.560 (0.001*)
มากกว่า 49 ปี	3.84	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 39 - 49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.317 ส่วนกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 29 - 39 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 39 - 49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และ 0.001 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.423 และ -0.560 ตามลำดับ

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย
 ค่าจูงจําแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.882	3	0.941	1.411	0.240
	ภายในกลุ่ม	177.345	266	0.667		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10.022	3	3.341	5.430	0.001*
	ภายในกลุ่ม	163.641	266	0.615		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.219	3	0.406	0.933	0.425
	ภายในกลุ่ม	155.822	266	0.435		
	รวม	117.041	269			
4. ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.736	3	0.245	0.444	0.722
	ภายในกลุ่ม	147.060	266	0.553		
	รวม	147.796	269			
5. ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.584	3	0.195	0.442	0.753
	ภายในกลุ่ม	117.079	266	0.440		
	รวม	117.663	269			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.886	3	1.295	2.392	0.069
	ภายในกลุ่ม	144.055	266	0.542		
	รวม	147.941	269			
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.277	3	1.092	1.913	0.128
	ภายในกลุ่ม	151.941	266	0.571		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค่าจูง	ระหว่างกลุ่ม	1.156	3	0.385	1.152	0.329
	ภายในกลุ่ม	88.996	266	0.335		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.329 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	กลุ่ม J				
		20 – 29 ปี	มากกว่า 29 – 39 ปี	มากกว่า 39 – 49 ปี	มากกว่า 49 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.77	3.84	3.40	3.71
20 – 29 ปี	3.77	-	-0.072 (0.589)	0.374 (0.007*)	0.060 (0.738)
มากกว่า 29 – 39 ปี	3.84	-	-	0.446 (0.000*)	0.132 (0.413)
มากกว่า 39 – 49 ปี	3.40	-	-	-	-0.314 (0.057)
มากกว่า 49 ปี	3.71	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านข้อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 39 - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 20 - 29 ปีและน้อยกว่ากลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 29-39 ปีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374 และ 0.446 ตามลำดับ

1.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.322	3	0.107	0.296	0.828
	ภายในกลุ่ม	98.345	266	0.362		
	รวม	98.667	269			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	101.58	3	0.385	1.152	0.329
	ภายในกลุ่ม	88.996	266	0.355		
	รวม	90.125	269			
ภาพรวมของแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.276	3	0.092	0.330	0.804
	ภายในกลุ่ม	74.187	266	0.279		
	รวม	74.463	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.470	2	0.235	0.605	0.547
	ภายในกลุ่ม	103.737	267	0.389		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.118	2	0.559	1.244	0.290
	ภายในกลุ่ม	120.067	267	0.450		
	รวม	121.185	269			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.470	2	0.235	0.605	0.547
	ภายในกลุ่ม	103.737	267	0.389		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.099	0.905
	ภายในกลุ่ม	142.446	267	0.534		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.418	2	0.209	0.324	0.724
	ภายในกลุ่ม	172.548	267	0.646		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	0.255	0.775
	ภายในกลุ่ม	96.482	266	0.361		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจจำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.775 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.239	2	0.120	0.177	0.838
	ภายในกลุ่ม	179.928	267	0.674		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.423	2	1.212	1.889	0.153
	ภายในกลุ่ม	171.239	267	0.641		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.016	2	0.008	0.081	0.982
	ภายในกลุ่ม	117.025	267	0.438		
	รวม	117.041	269			
4. ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.713	2	0.357	0.647	0.524
	ภายในกลุ่ม	147.083	267	0.551		
	รวม	147.796	269			
5. ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.998	2	0.499	1.142	0.321
	ภายในกลุ่ม	116.665	267	0.437		
	รวม	117.663	269			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.226	2	0.113	0.205	0.815
	ภายในกลุ่ม	147.714	267	0.553		
	รวม	147.941	269			
7.ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.024	0.041	0.096
	ภายในกลุ่ม	155.171	267	0.581		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.397	2	0.198	0.590	0.555
	ภายในกลุ่ม	89.755	267	0.336		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.555 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	0.225	0.775
	ภายในกลุ่ม	96.482	267	0.361		
	รวม	96.667	269			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.397	2	0.198	0.590	0.555
	ภายในกลุ่ม	89.775	267	0.336		
	รวม	90.125	269			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ภาพรวมแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.119	3	0.059	0.213	0.808
	ภายในกลุ่ม	74.344	266	0.278		
	รวม	74.463	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.808 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.546	3	0.182	3.467	0.706
	ภายในกลุ่ม	103.662	266	0.390		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.483	3	1.828	4.202	0.006*
	ภายในกลุ่ม	115.702	266	0.435		
	รวม	121.185	269			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.546	3	0.182	0.467	0.706
	ภายในกลุ่ม	103.662	266	0.390		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.257	3	0.419	0.789	0.501
	ภายในกลุ่ม	141.294	266	0.531		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.158	3	1.386	2.184	0.090
	ภายในกลุ่ม	168.809	266	0.635		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.696	3	0.232	0.643	0.588
	ภายในกลุ่ม	95.971	266	0.361		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.588 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับ
นับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	มัธยมปลาย (ม6.)	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.58	3.42	3.75	3.75
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	3.58	-	0.162 (0.127)	-0.012 (0.154)	-0.172 (0.206)
มัธยมปลาย (ม6.)	3.42	-	-	-0.324 (0.002*)	-0.334 (0.009*)
อนุปริญญาหรือปวส.	3.75	-	-	-	-0.010 (0.939)
ปริญญาตรี	3.75	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.009 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.324 และ -0.334 ตามลำดับ

1.4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.432	3	0.477	0.711	0.546
	ภายในกลุ่ม	178.734	266	0.672		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.751	3	0.917	10427	0.235
	ภายในกลุ่ม	170.912	266	0.643		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.116	3	0.372	0.853	0.466
	ภายในกลุ่ม	155.925	266	0.436		
	รวม	117.041	269			
4. ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.535	3	0.512	0.931	0.426
	ภายในกลุ่ม	146.261	266	0.550		
	รวม	147.796	269			
5. ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.902	3	0.967	2.242	0.084
	ภายในกลุ่ม	114.761	266	0.431		
	รวม	117.663	269			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.324	3	0.441	0.800	0.495
	ภายในกลุ่ม	146.617	266	0.551		
	รวม	147.941	269			
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.030	3	0.343	0.592	0.621
	ภายในกลุ่ม	154.189	266	0.580		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	0.613	1.846	0.139
	ภายในกลุ่ม	88.313	266	0.332		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูน	ระหว่างกลุ่ม	0.696	3	0.232	0.643	0.588
	ภายในกลุ่ม	95.971	266	0.361		
	รวม	96.667	269			
2. ด้านปัจจัยค่าจูน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	0.613	1.846	0.139
	ภายในกลุ่ม	88.313	266	0.332		
	รวม	90.152	269			
ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.329	3	0.110	0.392	0.758
	ภายในกลุ่ม	74.134	266	0.279		
	รวม	74.463	269			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมรวมจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.479	3	0.160	3.410	0.746
	ภายในกลุ่ม	103.728	266	0.390		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.900	3	1.300	2.949	0.033*
	ภายในกลุ่ม	117.285	266	0.441		
	รวม	121.185	269			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.479	3	0.160	0.410	0.746
	ภายในกลุ่ม	103.728	266	0.390		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.016	3	0.672	1.272	0.284
	ภายในกลุ่ม	140.535	266	0.28		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.099	3	0.366	0.567	0.637
	ภายในกลุ่ม	171868	266	0.646		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.426	3	0.809	2.282	0.080
	ภายในกลุ่ม	94.241	266	0.354		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายได้ต่อ เดือน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.63	3.77	3.83
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.45	-	-0.185 (0.040)	-0.337 (0.009*)	-0.387 (0.168)
10,001 - 20,000 บาท	3.63	-	-	-0.152 (0.219)	-0.202 (0.467)
20,001 - 30,000 บาท	3.77	-	-	-	-0.050 (0.865)
30,001 - 40,000 บาท	3.83	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.337

1.5.2 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.834	3	2.945	4.572	0.004*
	ภายในกลุ่ม	171.333	266	0.644		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.871	3	0.290	0.447	0.720
	ภายในกลุ่ม	172.792	266	0.650		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.623	3	0.208	0.475	0.700
	ภายในกลุ่ม	116.417	266	0.438		
	รวม	117.041	269			
4. ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.170	3	0.390	0.707	0.548
	ภายในกลุ่ม	146.627	266	0.551		
	รวม	147.796	269			
5. ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.191	3	0.397	0.907	0.438
	ภายในกลุ่ม	116.472	266	0.438		
	รวม	117.663	269			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.099	3	0.033	0.059	0.981
	ภายในกลุ่ม	147.842	266	0.556		
	รวม	147.941	269			
7.ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.224	3	0.406	0.705	0.550
	ภายในกลุ่ม	153.994	266	0.579		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.581	3	0.194	0.575	0.632
	ภายในกลุ่ม	89.571	266	0.337		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมจำแนกจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ข้อด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามรายได้

LSD

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.63	3.77	3.83
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.45	-	- 0.185 (0.040)	- 0.337 (0.009*)	- 0.387 (0.168)
10,001 - 20,000 บาท	3.63	-	-	- 0.152 (0.219)	- 0.202 (0.467)
20,001 - 30,000 บาท	3.77	-	-	-	- 0.050 (0.865)
30,001 - 40,000 บาท	3.83	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ข้อด้านค่าตอบแทนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.337

1.5.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.426	3	0.809	2.282	0.080
	ภายในกลุ่ม	94.241	266	0.354		
	รวม	96.667	269			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.581	3	0.194	0.575	0.632
	ภายในกลุ่ม	89.571	266	0.337		
	รวม	90.152	269			
ภาพรวมแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.311	3	0.437	1.588	0.192
	ภายในกลุ่ม	73.152	266	0.275		
	รวม	74.463	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.227	3	0.076	0.193	0.901
	ภายในกลุ่ม	103.981	266	0.391		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.992	3	0.331	0.732	0.534
	ภายในกลุ่ม	120.193	266	0.452		
	รวม	121.185	269			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.227	3	0.076	0.193	0.901
	ภายในกลุ่ม	103.981	266	0.391		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.842	3	0.614	1.160	0.325
	ภายในกลุ่ม	140.710	266	0.529		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.080	3	0.693	1.097	0.358
	ภายในกลุ่ม	170.887	266	0.642		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.302	3	0.434	1.210	0.306
	ภายในกลุ่ม	95.365	266	0.359		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.306 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงิน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าเงิน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.099	3	1.033	1.552	0.202
	ภายในกลุ่ม	177.068	266	0.666		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.674	3	1.225	1.917	0.127
	ภายในกลุ่ม	169.989	266	0.639		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.982	3	0.661	1.527	0.208
	ภายในกลุ่ม	115.059	266	0.433		
	รวม	117.041	269			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
4.ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.801	3	0.934	1.713	0.165
	ภายในกลุ่ม	144.995	266	0.545		
	รวม	147.796	269			
5.ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.416	3	0.472	1.080	0.358
	ภายในกลุ่ม	116.247	266	0.437		
	รวม	117.663	269			
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.274	3	0.758	1.384	0.248
	ภายในกลุ่ม	145.667	266	0.548		
	รวม	147.941	269			
7.ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.098	3	0.699	1.215	0.305
	ภายในกลุ่ม	153.121	266	0.576		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.519	3	0.173	0.513	0.674
	ภายในกลุ่ม	89.633	266	0.337		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.674 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.302	3	0.434	1.210	0.306
	ภายในกลุ่ม	95.365	266	0.359		
	รวม	96.667	269			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.519	3	0.173	0.513	0.674
	ภายในกลุ่ม	89.633	266	0.337		
	รวม	90.152	269			
แรงจูงใจในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.745	3	0.248	0.895	0.444
	ภายในกลุ่ม	73.718	266	0.277		
	รวม	74.463	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมรวมจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.444 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7.1 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.524	4	0.381	0.984	0.417
	ภายในกลุ่ม	102.683	265	0.387		
	รวม	104.207	269			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.653	4	0.413	0.916	0.455
	ภายในกลุ่ม	119.533	265	0.451		
	รวม	121.185	269			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.524	4	0.381	0.954	0.417
	ภายในกลุ่ม	102.683	265	0.387		
	รวม	104.207	269			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.991	4	0.248	0.464	0.762
	ภายในกลุ่ม	142.552	265	0.534		
	รวม	142.552	269			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.265	4	1.066	1.675	0.156
	ภายในกลุ่ม	168.702	265	0.637		
	รวม	172.967	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.337	4	0.084	0.232	0.920
	ภายในกลุ่ม	96.329	265	0.364		
	รวม	96.667	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.920 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7.2 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.223	4	0.306	0.453	0.770
	ภายในกลุ่ม	178.955	265	0.675		
	รวม	180.167	269			
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.815	4	0.454	0.700	0.593
	ภายในกลุ่ม	171.848	264	0.648		
	รวม	173.663	269			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.475	4	0.369	0.846	0.497
	ภายในกลุ่ม	115.565	265	0.436		
	รวม	117.041	269			
4. ด้านการนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.211	4	1.053	1.943	0.104
	ภายในกลุ่ม	143.585	265	0.542		
	รวม	147.796	269			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
5. ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.692	4	1.423	3.368	0.010*
	ภายในกลุ่ม	111.971	265	0.423		
	รวม	117.663	269			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.349	4	0.337	0.610	0.656
	ภายในกลุ่ม	146.592	265	0.553		
	รวม	147.941	269			
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.455	4	0.864	1.508	0.200
	ภายในกลุ่ม	151.763	265	0.573		
	รวม	155.219	269			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.168	4	0.542	1.632	0.166
	ภายในกลุ่ม	87.984	265	0.332		
	รวม	90.152	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ข้อค่านโยบายการบริหารจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

LSD

หน่วยงานที่สังกัด	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายคุณภาพ	ฝ่ายโลจิสติกส์	ฝ่ายธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล
กลุ่ม I	Mean	3.58	3.38	3.81	3.46	3.64
ฝ่ายผลิต	3.58	-	0.202 (0.259)	-0.234 (0.013*)	0.119 (0.435)	-0.063 (0.673)
ฝ่ายวิศวกรรม	3.38	-	-	-0.436 (0.012*)	-0.083 (0.692)	-0.265 (0.204)
ฝ่ายคุณภาพ	3.81	-	-	-	0.353 (0.015*)	0.171 (0.230)
ฝ่ายโลจิสติกส์	3.46	-	-	-	-	-0.182 (0.329)
ฝ่ายธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	3.64	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ข้อค่านโยบายการบริหารจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าฝ่ายผลิตและฝ่ายวิศวกรรมโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และ 0.012 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.234 และ -0.436 ตามลำดับ ส่วนฝ่ายคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าฝ่ายโลจิสติกส์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.353

- 1.7.3 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
 H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 4.33 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.337	4	0.084	0.232	0.920
	ภายในกลุ่ม	96.329	265	0.364		
	รวม	96.667	269			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.168	4	0.542	1.632	0.166
	ภายในกลุ่ม	87.984	265	0.332		
	รวม	90.152	269			
ภาพรวมของแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.989	4	0.247	0.891	0.470
	ภายในกลุ่ม	73.474	265	0.277		
	รวม	74.463	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.470 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.34 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ชาย	3.94	0.625	0.535	268	0.868
	หญิง	3.89	0.715			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	3.84	0.574	-1.765	268	0.218
	หญิง	3.96	0.614			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ชาย	3.85	0.630	0.203	268	0.706
	หญิง	3.83	0.613			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ชาย	3.84	0.574	-1.765	268	0.218
	หญิง	3.96	0.614			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ชาย	3.81	0.609	0.533	268	0.096
	หญิง	3.77	0.684			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ชาย	4.06	0.651	-0.961	268	0.099
	หญิง	4.14	0.815			
ภาพรวมการปฏิบัติงาน	ชาย	3.93	0.554	-1.740	268	0.807
	หญิง	3.96	0.584			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมของการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.807 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิง

2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.335	3	0.445	1.013	0.388
	ภายในกลุ่ม	116.873	266	0.439		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.693	3	0.564	1.614	0.186
	ภายในกลุ่ม	92.974	266	0.350		
	รวม	94.667	269			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.086	3	0.362	0.934	0.425
	ภายในกลุ่ม	103.066	266	0.387		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.693	3	0.564	1.614	0.186
	ภายในกลุ่ม	92.974	266	0.350		
	รวม	94.667	269			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	0.433	1.055	0.369
	ภายในกลุ่ม	109.087	266	0.410		
	รวม	110.385	269			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	0.812	3	0.271	0.515	0.673
	ภายในกลุ่ม	139.873	266	0.526		
	รวม	140.685	269			
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.896	3	0.632	1.995	0.115
	ภายในกลุ่ม	84.271	266	0.317		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	0.841	0.619
	ภายในกลุ่ม	117.783	267	0.441		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.127	0.360	0.698
	ภายในกลุ่ม	94.412	267	0.354		
	รวม	94.667	269			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.593	2	0.297	0.765	0.466
	ภายในกลุ่ม	103.558	267	0.388		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.127	0.360	0.698
	ภายในกลุ่ม	94.412	267	0.354		
	รวม	94.667	269			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.939	2	0.469	1.145	0.320
	ภายในกลุ่ม	109.447	267	0.410		
	รวม	110.385	269			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.325	2	0.663	1.269	0.283
	ภายในกลุ่ม	139.360	267	0.662		
	รวม	140.685	269			
ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.271	2	0.136	0.422	0.656
	ภายในกลุ่ม	85.895	267	0.322		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.656 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติ H_1 สรุปว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.022	3	0.674	1.543	0.204
	ภายในกลุ่ม	116.185	266	0.437		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.861	3	0.954	2.763	0.042*
	ภายในกลุ่ม	91.806	266	0.345		
	รวม	94.667	269			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.350	3	0.450	1.164	0.324
	ภายในกลุ่ม	102.802	266	0.386		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.861	3	0.954	2.763	0.042*
	ภายในกลุ่ม	91.806	266	0.345		
	รวม	94.667	269			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.859	3	0.286	0.696	0.555
	ภายในกลุ่ม	109.526	266	0.412		
	รวม	110.385	269			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	5.461	3	1.820	3.581	0.014*
	ภายในกลุ่ม	135.224	266	0.508		
	รวม	140.685	269			
ภาพรวมด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.820	3	0.607	1.913	0.128
	ภายในกลุ่ม	84.347	266	0.317		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.0128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพของงานจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	มัธยมปลาย (ม6.)	อนุปริญญาหรือปวส.	ปริญญาตรี
	Mean	3.95	3.87	3.76	4.08
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	3.95	-	0.088 (0.352)	0.193 (0.056)	-0.127 (0.294)
มัธยมปลาย (ม6.)	3.87	-	-	-0.105 (0.252)	-0.215 (0.059)
อนุปริญญาหรือปวส.	3.76	-	-	-	-0.321 (0.008*)
ปริญญาตรี	4.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวส.) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I		ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	มัธยมปลาย (ม6.)	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี
	Mean	3.95	3.87	3.76	4.08
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	3.95	-	0.088 (0.352)	0.193 (0.056)	-0.127 (0.294)
มัธยมปลาย (ม6.)	3.87	-	-	-0.105 (0.252)	-0.215 (0.059)
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.76	-	-	-	-0.321 (0.008*)
ปริญญาตรี	4.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวส.) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ
ตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I		ต่ำกว่ามัธยม ปลาย (ม6.)	มัธยมปลาย (ม6.)	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี
	Mean	4.28	4.06	3.90	4.22
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม6.)	4.28	-	0.215 (0.061)	0.376 (0.002*)	0.061 (0.680)
มัธยมปลาย (ม6.)	4.06	-	-	0.160 (0.151)	-0.154 (0.264)
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.90	-	-	-	-0.315 (0.030*)
ปริญญาตรี	4.22	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีการศึกษาระดับ อนุปริญญาหรือปวส. โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.376 ส่วนผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวส.) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.315

2.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.146	3	0.382	0.868	0.458
	ภายในกลุ่ม	117.062	266	0.440		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.758	3	0.586	1.677	0.172
	ภายในกลุ่ม	92.909	266	0.349		
	รวม	94.667	269			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.309	3	0.103	0.264	0.852
	ภายในกลุ่ม	103.843	266	0.390		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.758	3	0.586	1.677	0.172
	ภายในกลุ่ม	92.909	266	0.349		
	รวม	94.667	269			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.507	3	0.169	0.409	0.747
	ภายในกลุ่ม	109.879	266	0.413		
	รวม	110.385	269			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.284	3	0.428	0.817	0.485
	ภายในกลุ่ม	139.401	266	0.524		
	รวม	140.685	269			
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.565	3	0.188	0.585	0.625
	ภายในกลุ่ม	85.602	266	0.322		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	0.278	0.841
	ภายในกลุ่ม	117.838	266	0.443		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.794	3	0.265	0.750	0.523
	ภายในกลุ่ม	93.873	266	0.353		
	รวม	94.667	269			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.572	3	0.191	0.490	0.690
	ภายในกลุ่ม	103.580	266	0.389		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.794	3	0.265	0.750	0.523
	ภายในกลุ่ม	93.873	266	0.353		
	รวม	94.667	269			

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.703	3	1.234	3.077	0.028*
	ภายในกลุ่ม	106.683	266	0.401		
	รวม	110.385	269			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.090	3	0.363	0.692	0.557
	ภายในกลุ่ม	139.595	266	0.525		
	รวม	140.685	269			
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.644	3	0.215	0.668	0.572
	ภายในกลุ่ม	85.522	266	0.322		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.572 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.98	3.64	3.68	3.82
ต่ำกว่า 5 ปี	3.98	-	0.344 (0.006*)	0.304 (0.028*)	0.160 (0.132)
5 - 10 ปี	3.64	-	-	-0.039 (0.771)	-0.184 (0.073)
มากกว่า 10 - 15 ปี	3.68	-	-	-	-0.145 (0.222)
มากกว่า 15 ปี	3.82	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และกลุ่มผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 - 15 ปี และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.028 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.334 และ 0.304 ตามลำดับ

2.7 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.042	4	0.756	1.740	0.142
	ภายในกลุ่ม	115.183	265	0.435		
	รวม	118.207	269			
2.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.534	4	0.634	1.822	0.125
	ภายในกลุ่ม	92.132	265	0.348		
	รวม	94.667	269			
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.438	4	0.360	0.928	0.448
	ภายในกลุ่ม	102.714	265	0.388		
	รวม	104.152	269			
4.ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.534	4	0.634	1.822	0.125
	ภายในกลุ่ม	92.132	265	0.348		
	รวม	94.667	269			
5.ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.364	4	0.091	0.219	0.928
	ภายในกลุ่ม	110.021	265	0.415		
	รวม	110.385	269			
6.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	ระหว่างกลุ่ม	3.123	4	0.091	0.219	0.928
	ภายในกลุ่ม	137.562	265	0.415		
	รวม	140.685	269			
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.485	4	0.621	1.968	0.100
	ภายในกลุ่ม	83.681	265	0.316		
	รวม	86.167	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Multiple linear regression

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple linear regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

เมื่อ

Y คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน

$$Y_T = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_5 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_6 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ การปฏิบัติงานในภาพรวม

\hat{Y}_1 คือ ด้านปริมาณงาน

\hat{Y}_2 คือ ด้านคุณภาพของงาน

\hat{Y}_3 คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

\hat{Y}_4 คือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

\hat{Y}_5 คือ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

\hat{Y}_6 คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ปัจจัยเชิงใจ

X_2 คือ ปัจจัยค้ำจุน

สมมติฐานที่ 2.1 แรงเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

H_0 : แรงเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

H_1 : แรงเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลกับการปฏิบัติงานในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.591	0.349	0.344	0.458

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.591 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 34.40

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.481	0.208		7.113	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.360	0.052	0.381	6.878	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.303	0.054	0.310	5.594	0.000*

a Dependent Variable: การปฏิบัติงานในภาพรวม

จากตารางที่ 4.46 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.481 + 0.360X_1 + 0.303X_2$$

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_T)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูง ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.560	0.314	0.309	0.551

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_T) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.560 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 30.90

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.184	0.250		4.729	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.403	0.063	0.365	6.409	0.000*
ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.332	0.065	0.290	5.101	0.000*

a Dependent Variable: ด้านปริมาณงาน

จากตารางที่ 4.48 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปริมาณงาน สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

€ แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.184 + 0.403X_1 + 0.332X_2$$

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_2)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.556	0.309	0.303	0.495

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.556 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 30.30

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.469	0.225		6.531	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.268	0.057	0.271	4.745	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.386	0.059	0.377	6.600	0.000*

a Dependent Variable: ด้านคุณภาพของงาน

จากตารางที่ 4.50 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.469 + 0.268X_1 + 0.386X_2$$

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ(X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง(X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\hat{Y}_3)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.434	0.188	0.182	0.563

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค่าจูง (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.434 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 18.20

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.878	0.256		7.347	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.334	0.064	0.321	5.192	0.000*
ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.193	0.067	0.178	2.898	0.004*

a Dependent Variable: ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

จากตารางที่ 4.52 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านจูงใจ และปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.878 + 0.334X_1 + 0.193X_2$$

สมมติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\hat{Y}_4)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\hat{Y}_4)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.556	0.309	0.303	0.495

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค่าจูง (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.556 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 30.30

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\hat{Y}_4)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.469	0.225		6.531	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.268	0.057	0.271	4.745	0.000*
ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.386	0.059	0.377	6.600	0.000*

a Dependent Variable: ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากตารางที่ 4.54 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.469 + 0.268X_1 + 0.386X_2$$

สมมติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ(X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง(X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ (\hat{Y}_5)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ (\hat{Y}_5)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.460	0.212	0.206	0.577

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง

จากตารางที่ 4.55 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค่าจูง (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.460 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 20.60

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ (\hat{Y}_5)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.622	0.259		6.257	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.252	0.065	0.236	3.863	0.000*
ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.335	0.067	0.303	4.962	0.000*

a Dependent Variable: ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

จากตารางที่ 4.56 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.622 + 0.252X_1 + 0.335X_2$$

สมมติฐานที่ 2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (\hat{Y}_6)

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (\hat{Y}_6)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.521	0.271	0.266	0.620

a Predictors: (Constant) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

จากตารางที่ 4.57 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.521 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม (Adjust R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 26.60

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (\hat{Y}_6)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.318	0.281		4.685	0.000*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.327	0.071	0.271	4.623	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.423	0.073	0.338	5.768	0.000*

a Dependent Variable: ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

จากตารางที่ 4.58 พบว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.318 + 0.327X_1 + 0.423X_2$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ					
	ความสำเร็จ ในหน้าที่	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะของ งานที่น่าสนใจ	ความ รับผิดชอบ	ความ ก้าวหน้า	รวมปัจจัย จูงใจ
1. เพศ	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	✓	-	-	✓	-
3. สถานภาพ	-	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	✓	-	-	-	-
5. รายได้ต่อเดือน	-	✓	-	-	-	-
6. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
7. หน่วยงานที่สังกัด	-	-	-	-	-	-

เมื่อ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.60 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน							
	ค่า	ความ	ความ	การ	นโยบาย	สภาพ	สภาพ	รวม
	ตอบ	สัมพันธ์กับ	สัมพันธ์กับ	นิเทศ	การ	การ	ชีวิต	ปัจจัย
แทน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	งาน	บริหาร	ทำงาน	ส่วนตัว	ค้ำจุน	
1. เพศ	-	-	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	✓	-	-	-	-	-	-
3. สถานภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-
5. รายได้ต่อเดือน	✓	-	-	-	-	-	-	-
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
6. หน่วยงานที่สังกัด	-	-	-	-	✓	-	-	-

เมื่อ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
 - คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.61 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	การปฏิบัติงาน						
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	รวมการปฏิบัติงาน
1. เพศ	-	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-	-	-	-
3. สถานภาพ	-	-	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	✓	-	✓	-	✓	-
5. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-	-	-	-
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	-	-	-	✓	-	-
6. หน่วยงานที่สังกัด	-	-	-	-	-	-	-

เมื่อ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
 - คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง

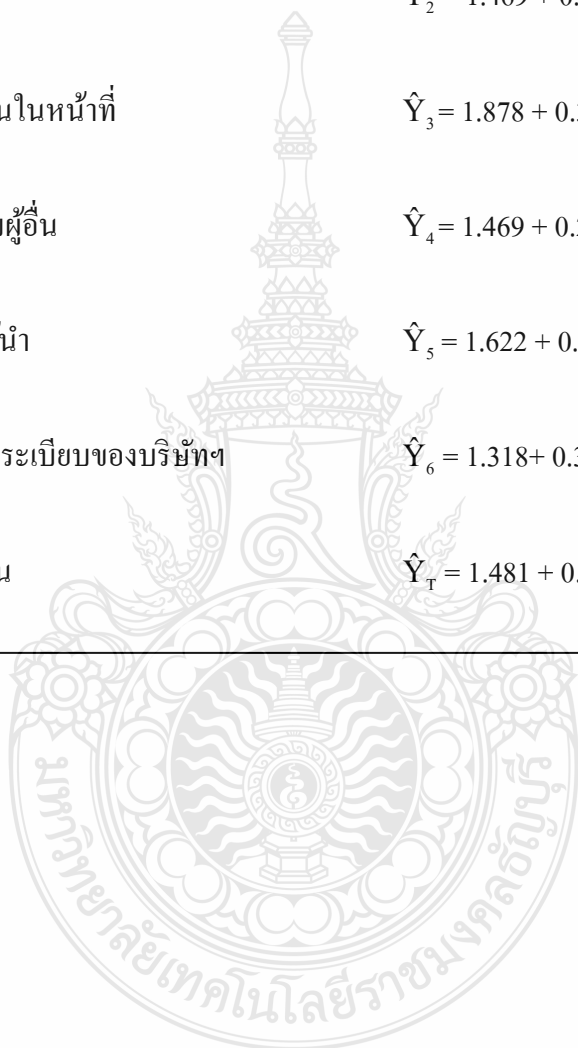
ตารางที่ 4.62 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ด้านปริมาณงาน	✓	✓
ด้านคุณภาพของงาน	✓	✓
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	✓	✓
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓	✓
ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	✓	✓
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	✓	✓
ด้านภาพรวม	✓	✓

เมื่อ ✓ คือ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
 - คือ ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.63 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานภาพรวมแรงงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	สมการพยากรณ์
ด้านการปฏิบัติงาน	$\hat{Y}_1 = 1.184 + 0.403X_1 + 0.332X_2$
ด้านคุณภาพของงาน	$\hat{Y}_2 = 1.469 + 0.268X_1 + 0.386X_2$
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	$\hat{Y}_3 = 1.878 + 0.334X_1 + 0.193X_2$
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	$\hat{Y}_4 = 1.469 + 0.268X_1 + 0.386X_2$
ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ	$\hat{Y}_5 = 1.622 + 0.252X_1 + 0.335X_2$
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ	$\hat{Y}_6 = 1.318 + 0.327X_1 + 0.423X_2$
ภาพรวมการปฏิบัติงาน	$\hat{Y}_T = 1.481 + 0.360X_1 + 0.303X_2$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การสรุปข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การสรุปข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การสรุปข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 29 - 39 ปีและมีสถานภาพสมรส โดยมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทและมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนของปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า

1. อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร แตกต่างกันตามลำดับ

2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติการด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในภาพรวม และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้ $1.481+0.360x_1+0.3037x_2$ โดยสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในด้านของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานจึงมีผลในด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ที่ศึกษาพบว่า ผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรเพิ่มในส่วนของกิจกรรมที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีระดับอายุน้อย ๆ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น เงิน Incentive ที่จะจ่ายเมื่อผลผลิตเกินเป้าที่ตั้งไว้หรือเบี่ยงเบน เมื่อพนักงานมาปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาส่งผลโดยตรงกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ดังนั้นจึงมีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปุณณภา อมรปิยะกิจ (2552) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน เนื่องจากบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตบรรจุภัณฑ์แก้ว ซึ่งต้องผลิตตลอด 24 ชั่วโมง จึงจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมหนัก ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญข้อหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ภูมิรินทร์ ทวีขศรี (2552) ที่ศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าตอบแทน โดยอาจเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทเดียวกันที่มีลักษณะงานเหมือนกัน เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาทำให้บุคคลากรมีความรอบรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้ จึงมีผลในด้านคุณภาพของงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทฯจึงควรให้โอกาสกับพนักงานได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

อย่างไรก็ตามการศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ตรงตามความคิดเห็นจริงของพนักงาน เนื่องจากพนักงานอาจเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า พนักงานที่มีช่วงอายุมากจะได้รับการยอมรับนับถือ และมีความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุน้อย ดังนั้น

บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกช่วงอายุ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีในส่วนของความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุมากจะมีในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันจะสามารถทำให้บริษัทได้รับประโยชน์สูงสุด

ข้อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้มีช่วงอายุน้อยจะมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุมาก ดังนั้นจึงควรมีการเพิ่มในส่วนของกิจกรรมสนทนาการ เพื่อให้พนักงานที่มีช่วงอายุมากได้มีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มในส่วนของการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น

ด้านระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อการยอมรับนับถือ โดยกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ดังนั้นบริษัทควรให้โอกาสพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่าได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน
3. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรัชขององค์กรในระดับปฏิบัติการ

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ปยุตธนา อมรปิยะกิจ. 2552. แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc, [สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2554]
- พงษ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภูมรินทร์ ทวิชศรี. 2554. ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. การจูงใจและการเสริมแรง พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมิหรา จิตตลดากร. 2546. แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.
- สุรพล พยอมเยี่ยม. 2545. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาญจนบุรี: สำนักพิมพ์ธรรมเมธิ - สหายพัฒนาการพิมพ์.
- อรวรรณ จันทร์ชื่น. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวิลด์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Byars and Rue. 2000. **Human Resource Management**. North America : McGraw-Hill.

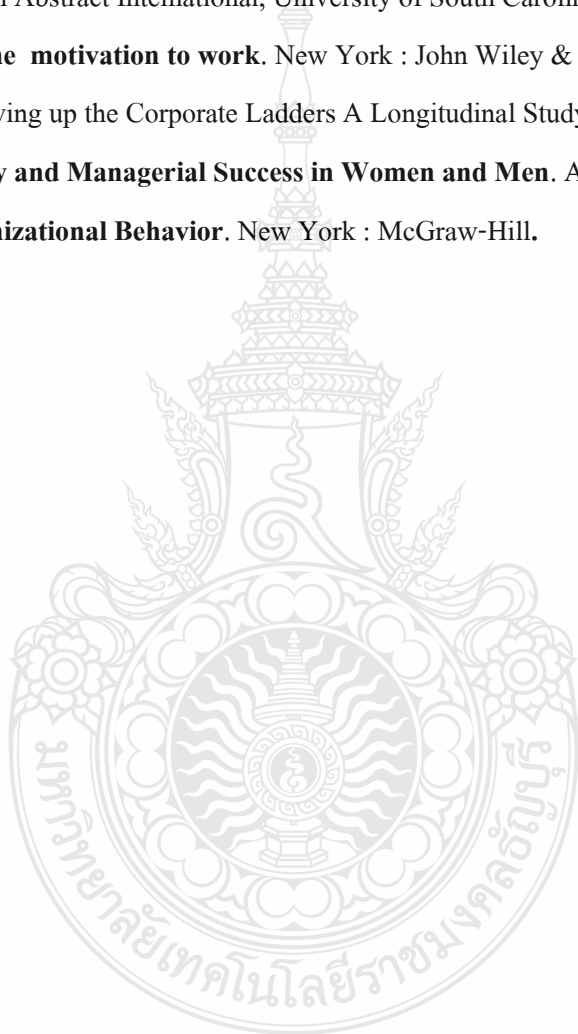
Carpenter, Karen D. 1988. The Relationship between job Characteristics. **Work Motivation and General job Satisfaction of Academic Middle Managers for Baccalaureate Nursing**.
Dissertation Abstract Intemational, University of South Carolina.

Herzberg, F. 1959. **The motivation to work**. New York : John Wiley & sons.

Jacob, P.L. 1992. Moving up the Corporate Ladders A Longitudinal Study of Motivation.

Personality and Managerial Success in Women and Men. Abstract Intemational.

Luthans. 1989. **Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
โรงงานจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน

ส่วนที่1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบ
คำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ

ส่วนที่1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-29 ปี

2. มากกว่า 29-39 ปี

3. มากกว่า 39-49 ปี

4. มากกว่า 49 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย(ม.6) | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมปลาย(ม.6) |
| <input type="checkbox"/> 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 5. สูงกว่าปริญญาตรี | |

5. รายได้ต่อเดือนของท่าน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 40,0001 บาท ขึ้นไป | |

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10-15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี |

7. หน่วยงานที่สังกัด

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ฝ่ายผลิต |
| <input type="checkbox"/> 2. ฝ่ายวิศวกรรม |
| <input type="checkbox"/> 3. ฝ่ายคุณภาพ |
| <input type="checkbox"/> 4. ฝ่ายโลจิสติกส์ |
| <input type="checkbox"/> 5. ฝ่ายธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล |



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่านำหนักของตัวเลือก				
	1	2	3	4	5
ด้านปัจจัยจูงใจ (ข้อ1-15)					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านรู้สึกทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านรู้สึกที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
6. ความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
9. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ออกปฏิบัติ					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
11. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
12. ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	1	2	3	4	5
ด้านความก้าวหน้า					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
14. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
15. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
ด้านปัจจัยค่าจูน (ข้อ16-36)					
ด้านค่าตอบแทน					
16. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม					
18. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
20. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ					
21. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
24. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
ด้านการนิเทศงาน					
25. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตรงตามหน้าที่รับผิดชอบ					
26. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่านำหนักของตัวเลือก				
	1	2	3	4	5
ด้านนโยบายและการบริหาร					
28. ท่านรู้สึกว่าการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรของท่าน					
29. ท่านทราบถึงนโยบายขององค์กรของท่าน					
30. ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารองค์กรของท่าน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
32. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
33. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว					
34. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
35. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่น้องตามที่ท่านต้องการ					
36. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างมาก

การปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	1	2	3	4	5
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเวลา					
2. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้					
3. ท่านเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
ด้านคุณภาพงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
6. ผลงานของท่านน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
7. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
9. ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น					
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่					
10. ท่านมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
11. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้					
12. ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้					
ด้านการเป็นผู้นำ					
13. ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆ					
14. ท่านมีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
15. ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้					
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ และเข้าร่วมกิจกรรม					
16. ท่านเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัทฯ					
17. ท่านปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน					
18. ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมของบริษัทฯ					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

ขนาดกลุ่มทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม 30 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	11.1
	Excluded ^a	240	88.9
	Total	270	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	75

สมมติฐานที่ 1

T-Test

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	158	3.94	.615	.049
	หญิง	112	3.89	.635	.060
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	158	3.65	.667	.053
	หญิง	112	3.51	.671	.063
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	158	3.94	.615	.049
	หญิง	112	3.89	.635	.060
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	158	3.97	.704	.056
	หญิง	112	3.94	.763	.072
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	158	3.44	.785	.062
	หญิง	112	3.48	.827	.078
ด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	158	3.78	.568	.045
	หญิง	112	3.77	.644	.061

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านความสำเร็จของงาน	Equal variances assumed	1.595	.208	.570	268	.569	.044	.077	-.108	.195
	Equal variances not assumed			.567	234.469	.572	.044	.077	-.109	.196
ด้านการยอมรับนับถือ	Equal variances assumed	.859	.355	1.731	268	.085	.143	.083	-.020	.306
	Equal variances not assumed			1.729	238.284	.085	.143	.083	-.020	.306
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Equal variances assumed	1.595	.208	.570	268	.569	.044	.077	-.108	.195
	Equal variances not assumed			.567	234.469	.572	.044	.077	-.109	.196
ด้านความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	.572	.450	.413	268	.680	.037	.090	-.140	.214
	Equal variances not assumed			.407	227.115	.684	.037	.091	-.143	.217
ด้านความก้าวหน้า	Equal variances assumed	.785	.377	-.458	268	.647	-.045	.099	-.241	.150
	Equal variances not assumed			-.454	231.393	.650	-.045	.100	-.243	.152
ด้านปัจจัยจูงใจ	Equal variances assumed	.883	.348	.229	268	.819	.017	.074	-.129	.163
	Equal variances not assumed			.224	220.066	.823	.017	.076	-.132	.166

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ด้านค่าตอบแทน	ชาย	158	3.27	.771	.061
	หญิง	112	3.29	.885	.084
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	158	3.65	.758	.060
	หญิง	112	3.71	.866	.082
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	158	3.88	.662	.053
	หญิง	112	3.96	.657	.062
ด้านการนิเทศงาน	ชาย	158	3.78	.680	.054
	หญิง	112	3.81	.822	.078
ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	158	3.56	.623	.050
	หญิง	112	3.82	.687	.065
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	158	3.33	.735	.058
	หญิง	112	3.46	.747	.071
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ชาย	158	3.79	.758	.060
	หญิง	112	3.75	.765	.072
ด้านปัจจัยค่าจ้าง	ชาย	158	3.59	.542	.043
	หญิง	112	3.71	.624	.059

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านค่าตอบแทน	Equal variances assumed	3.651	.057	-.134	268	.894	-.014	.101	-.213	.186
	Equal variances not assumed			-.131	218.009	.896	-.014	.104	-.218	.191
ด้านความสัมพันธ์กับคู่บังคับบัญชา	Equal variances assumed	.365	.546	-.602	268	.548	-.060	.099	-.255	.136
	Equal variances not assumed			-.588	218.621	.557	-.060	.102	-.260	.141
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	.977	.324	-1.038	268	.300	-.085	.081	-.245	.076
	Equal variances not assumed			-1.039	240.267	.300	-.085	.081	-.245	.076
ด้านการมีผลงาน	Equal variances assumed	.357	.551	-.302	268	.763	-.028	.092	-.208	.153
	Equal variances not assumed			-.292	209.922	.770	-.028	.095	-.214	.159
ด้านนโยบายและการบริหาร	Equal variances assumed	2.362	.126	-3.214	268	.001	-.258	.080	-.416	-.100
	Equal variances not assumed			-3.161	224.106	.002	-.258	.082	-.419	-.097
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Equal variances assumed	.420	.517	-1.479	268	.140	-.135	.091	-.315	.045
	Equal variances not assumed			-1.475	236.946	.142	-.135	.092	-.316	.045
ด้านสภาพจิตส่วนตัว	Equal variances assumed	.000	.997	-.438	268	.662	.041	.094	-.144	.226
	Equal variances not assumed			-.437	237.697	.662	.041	.094	-.144	.227
ด้านปัจจัยค่าจ้าง	Equal variances assumed	.000	.999	-1.548	268	.123	-.110	.071	-.251	.030
	Equal variances not assumed			-1.511	217.315	.132	-.110	.073	-.254	.034

Oneway

ด้านอายุ ปัจจัยจูงใจ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	.929	3	.310	.797	.496
	Within Groups	103.279	266	.388		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	3.788	3	1.263	2.861	.037
	Within Groups	117.397	266	.441		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.929	3	.310	.797	.496
	Within Groups	103.279	266	.388		
	Total	104.207	269			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	.513	3	.171	.320	.811
	Within Groups	142.039	266	.534		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	8.417	3	2.806	4.535	.004
	Within Groups	164.550	266	.619		
	Total	172.967	269			
ด้านปัจจัยจูงใจ	Between Groups	.322	3	.107	.296	.828
	Within Groups	96.345	266	.362		
	Total	96.667	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการยอมรับนับถือ	20-29 ปี	มากกว่า29-39ปี	-.074	.113	.516	-.30	.15
		มากกว่า39-49 ปี	-.112	.117	.337	-.34	.12
		มากกว่า49ปี	-.422	.151	.005	-.72	-.13
	มากกว่า29-39ปี	20-29 ปี	.074	.113	.516	-.15	.30
		มากกว่า39-49 ปี	-.039	.097	.693	-.23	.15
		มากกว่า49ปี	-.349	.136	.011	-.62	-.08
	มากกว่า39-49 ปี	20-29 ปี	.112	.117	.337	-.12	.34
		มากกว่า29-39ปี	.039	.097	.693	-.15	.23
		มากกว่า49ปี	-.310	.139	.027	-.58	-.04
	มากกว่า49ปี	20-29 ปี	.422	.151	.005	.13	.72
		มากกว่า29-39ปี	.349	.136	.011	.08	.62
		มากกว่า39-49 ปี	.310	.139	.027	.04	.58
ด้านความก้าวหน้า	20-29 ปี	มากกว่า29-39ปี	.180	.134	.180	-.08	.44
		มากกว่า39-49 ปี	.317	.138	.023	.05	.59
		มากกว่า49ปี	-.243	.178	.175	-.59	.11
	มากกว่า29-39ปี	20-29 ปี	-.180	.134	.180	-.44	.08
		มากกว่า39-49 ปี	.137	.115	.237	-.09	.36
		มากกว่า49ปี	-.423	.161	.009	-.74	-.10
	มากกว่า39-49 ปี	20-29 ปี	-.317	.138	.023	-.59	-.05
		มากกว่า29-39ปี	-.137	.115	.237	-.36	.09
		มากกว่า49ปี	-.560	.165	.001	-.88	-.24
	มากกว่า49ปี	20-29 ปี	.243	.178	.175	-.11	.59
		มากกว่า29-39ปี	.423	.161	.009	.10	.74
		มากกว่า39-49 ปี	.560	.165	.001	.24	.88

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านอายุ ปัจจัยค่าจูน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	2.822	3	.941	1.411	.240
	Within Groups	177.345	266	.667		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Between Groups	10.022	3	3.341	5.430	.001
	Within Groups	163.641	266	.615		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.219	3	.406	.933	.425
	Within Groups	115.822	266	.435		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	.736	3	.245	.444	.722
	Within Groups	147.060	266	.553		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและการ บริหาร	Between Groups	.584	3	.195	.442	.723
	Within Groups	117.079	266	.440		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Between Groups	3.886	3	1.295	2.392	.069
	Within Groups	144.055	266	.542		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	Between Groups	3.277	3	1.092	1.913	.128
	Within Groups	151.941	266	.571		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค่าจูน	Between Groups	1.156	3	.385	1.152	.329
	Within Groups	88.996	266	.335		
	Total	90.152	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20-29 ปี	มากกว่า29-39ปี	-.072	.134	.589	-.34	.19
	มากกว่า39-49 ปี	.374*	.138	.007	.10	.65
	มากกว่า49ปี	.060	.178	.738	-.29	.41
มากกว่า29-39ปี	20-29 ปี	.072	.134	.589	-.19	.34
	มากกว่า39-49 ปี	.446*	.115	.000	.22	.67
	มากกว่า49ปี	.132	.161	.413	-.19	.45
มากกว่า39-49 ปี	20-29 ปี	-.374*	.138	.007	-.65	-.10
	มากกว่า29-39ปี	-.446*	.115	.000	-.67	-.22
	มากกว่า49ปี	-.314	.164	.057	-.64	.01
มากกว่า49ปี	20-29 ปี	-.060	.178	.738	-.41	.29
	มากกว่า29-39ปี	-.132	.161	.413	-.45	.19
	มากกว่า39-49 ปี	.314	.164	.057	.00	.64

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านสถานภาพ ปัจจัยจูงใจ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	.470	2	.235	.605	.547
	Within Groups	103.737	267	.389		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	1.118	2	.559	1.244	.290
	Within Groups	120.067	267	.450		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.470	2	.235	.605	.547
	Within Groups	103.737	267	.389		
	Total	104.207	269			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	.106	2	.053	.099	.905
	Within Groups	142.446	267	.534		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.418	2	.209	.324	.724
	Within Groups	172.548	267	.646		
	Total	172.967	269			
ด้านปัจจัยจูงใจ	Between Groups	.184	2	.092	.255	.775
	Within Groups	96.482	267	.361		
	Total	96.667	269			

ด้านสถานภาพ ปัจจัยค้ำจุน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	.239	2	.120	.177	.838
	Within Groups	179.928	267	.674		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	2.423	2	1.212	1.889	.153
	Within Groups	171.239	267	.641		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.016	2	.008	.018	.982
	Within Groups	117.025	267	.438		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	.713	2	.357	.647	.524
	Within Groups	147.083	267	.551		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและ การบริหาร	Between Groups	.998	2	.499	1.142	.321
	Within Groups	116.665	267	.437		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Between Groups	.226	2	.113	.205	.815
	Within Groups	147.714	267	.553		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิต ส่วนตัว	Between Groups	.047	2	.024	.041	.960
	Within Groups	155.171	267	.581		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค้ำจุน	Between Groups	.397	2	.198	.590	.555
	Within Groups	89.755	267	.336		
	Total	90.152	269			

ด้านระดับการศึกษา บัณฑิตจบใจ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Between Groups	.546	3	.182	.467	.706
	Within Groups	103.662	266	.390		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับ นับถือ	Between Groups	5.483	3	1.828	4.202	.006
	Within Groups	115.702	266	.435		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	Between Groups	.546	3	.182	.467	.706
	Within Groups	103.662	266	.390		
	Total	104.207	269			
ด้านความ รับผิดชอบ	Between Groups	1.257	3	.419	.789	.501
	Within Groups	141.294	266	.531		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	4.158	3	1.386	2.184	.090
	Within Groups	168.809	266	.635		
	Total	172.967	269			
ด้านบัณฑิตจบใจ	Between Groups	.696	3	.232	.643	.588
	Within Groups	95.971	266	.361		
	Total	96.667	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านการยอมรับนับถือ

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย	.162	.106	.127	-.05	.37
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.162	.113	.154	-.38	.06
	ปริญญาตรี	-.172	.136	.206	-.44	.10
มัธยมปลาย	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.162	.106	.127	-.37	.05
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.324*	.103	.002	-.53	-.12
	ปริญญาตรี	-.334*	.127	.009	-.58	-.08
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.162	.113	.154	-.06	.38
	มัธยมปลาย	.324*	.103	.002	.12	.53
	ปริญญาตรี	-.010	.134	.939	-.27	.25
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.172	.136	.206	-.10	.44
	มัธยมปลาย	.334*	.127	.009	.08	.58
	อนุปริญญาหรือปวส.	.010	.134	.939	-.25	.27

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านระดับการศึกษา ปัจจัยค่าจุน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	1.432	3	.477	.711	.546
	Within Groups	178.734	266	.672		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	2.751	3	.917	1.427	.235
	Within Groups	170.912	266	.643		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.116	3	.372	.853	.466
	Within Groups	115.925	266	.436		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	1.535	3	.512	.931	.426
	Within Groups	146.261	266	.550		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและ การบริหาร	Between Groups	2.902	3	.967	2.242	.084
	Within Groups	114.761	266	.431		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Between Groups	1.324	3	.441	.800	.495
	Within Groups	146.617	266	.551		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิต ส่วนตัว	Between Groups	1.030	3	.343	.592	.621
	Within Groups	154.189	266	.580		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค่าจุน	Between Groups	1.839	3	.613	1.846	.139
	Within Groups	88.313	266	.332		
	Total	90.152	269			

ด้านรายได้ต่อเดือน บัณฑิตจบใหม่

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Between Groups	.479	3	.160	.410	.746
	Within Groups	103.728	266	.390		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับ นับถือ	Between Groups	3.900	3	1.300	2.949	.033
	Within Groups	117.285	266	.441		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	Between Groups	.479	3	.160	.410	.746
	Within Groups	103.728	266	.390		
	Total	104.207	269			
ด้านความ รับผิดชอบ	Between Groups	2.016	3	.672	1.272	.284
	Within Groups	140.535	266	.528		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	1.099	3	.366	.567	.637
	Within Groups	171.868	266	.646		
	Total	172.967	269			
ด้านบ้จจจจจจจจ	Between Groups	2.426	3	.809	2.282	.080
	Within Groups	94.241	266	.354		
	Total	96.667	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านการยอมรับนับถือ

LSD

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	-.185*	.089	.040	-.36	.00
	20,001-30,000 บาท	-.337*	.129	.009	-.59	-.08
	30,001-40,000 บาท	-.387	.280	.168	-.94	.16
10,001- 20,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.185*	.089	.040	.01	.36
	20,001-30,000 บาท	-.152	.123	.219	-.40	.09
	30,001-40,000 บาท	-.202	.277	.467	-.75	.34
20,001- 30,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.337*	.129	.009	.08	.59
	10,001-20,000 บาท	.152	.123	.219	-.09	.40
	30,001-40,000 บาท	-.050	.292	.865	-.62	.53
30,001- 40,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.387	.280	.168	-.16	.94
	10,001-20,000 บาท	.202	.277	.467	-.34	.75
	20,001-30,000 บาท	.050	.292	.865	-.53	.62

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านรายได้ต่อเดือน ปัจจัยค่าจ้าง

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	8.834	3	2.945	4.572	.004
	Within Groups	171.333	266	.644		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Between Groups	.871	3	.290	.447	.720
	Within Groups	172.792	266	.650		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.623	3	.208	.475	.700
	Within Groups	116.417	266	.438		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	1.170	3	.390	.707	.548
	Within Groups	146.627	266	.551		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและการ บริหาร	Between Groups	1.191	3	.397	.907	.438
	Within Groups	116.472	266	.438		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Between Groups	.099	3	.033	.059	.981
	Within Groups	147.842	266	.556		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	Between Groups	1.224	3	.408	.705	.550
	Within Groups	153.994	266	.579		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค่าจ้าง	Between Groups	.581	3	.194	.575	.632
	Within Groups	89.571	266	.337		
	Total	90.152	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านค่าตอบแทน

LSD

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	-.372 [*]	.108	.001	-.59	-.16
	20,001-30,000 บาท	-.125	.156	.422	-.43	.18
	30,001-40,000 บาท	-.603	.338	.076	-1.27	.06
10,001- 20,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.372 [*]	.108	.001	.16	.59
	20,001-30,000 บาท	.247	.149	.099	-.05	.54
	30,001-40,000 บาท	-.231	.335	.492	-.89	.43
20,001- 30,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.125	.156	.422	-.18	.43
	10,001-20,000 บาท	-.247	.149	.099	-.54	.05
	30,001-40,000 บาท	-.477	.353	.178	-1.17	.22
30,001- 40,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท	.603	.338	.076	-.06	1.27
	10,001-20,000 บาท	.231	.335	.492	-.43	.89
	20,001-30,000 บาท	.477	.353	.178	-.22	1.17

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	.227	3	.076	.193	.901
	Within Groups	103.981	266	.391		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	.992	3	.331	.732	.534
	Within Groups	120.193	266	.452		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.227	3	.076	.193	.901
	Within Groups	103.981	266	.391		
	Total	104.207	269			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	1.842	3	.614	1.160	.325
	Within Groups	140.710	266	.529		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	2.080	3	.693	1.079	.358
	Within Groups	170.887	266	.642		
	Total	172.967	269			
ด้านปัจจัยจูงใจ	Between Groups	1.302	3	.434	1.210	.306
	Within Groups	95.365	266	.359		
	Total	96.667	269			

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	3.099	3	1.033	1.552	.202
	Within Groups	177.068	266	.666		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Between Groups	3.674	3	1.225	1.917	.127
	Within Groups	169.989	266	.639		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.982	3	.661	1.527	.208
	Within Groups	115.059	266	.433		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	2.801	3	.934	1.713	.165
	Within Groups	144.995	266	.545		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและการ บริหาร	Between Groups	1.416	3	.472	1.080	.358
	Within Groups	116.247	266	.437		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Between Groups	2.274	3	.758	1.384	.248
	Within Groups	145.667	266	.548		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิต ส่วนตัว	Between Groups	2.098	3	.699	1.215	.305
	Within Groups	153.121	266	.576		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค่าจูน	Between Groups	.519	3	.173	.513	.674
	Within Groups	89.633	266	.337		
	Total	90.152	269			

ด้านหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยจูงใจ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Between Groups	1.524	4	.381	.984	.417
	Within Groups	102.683	265	.387		
	Total	104.207	269			
ด้านการยอมรับ นับถือ	Between Groups	1.653	4	.413	.916	.455
	Within Groups	119.533	265	.451		
	Total	121.185	269			
ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	Between Groups	1.524	4	.381	.984	.417
	Within Groups	102.683	265	.387		
	Total	104.207	269			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	.991	4	.248	.464	.762
	Within Groups	141.561	265	.534		
	Total	142.552	269			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	4.265	4	1.066	1.675	.156
	Within Groups	168.702	265	.637		
	Total	172.967	269			
ด้านปัจจัยจูงใจ	Between Groups	.337	4	.084	.232	.920
	Within Groups	96.329	265	.364		
	Total	96.667	269			

ด้านหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยค่าจูน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	1.223	4	.306	.453	.770
	Within Groups	178.944	265	.675		
	Total	180.167	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Between Groups	1.815	4	.454	.700	.593
	Within Groups	171.848	265	.648		
	Total	173.663	269			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.475	4	.369	.846	.497
	Within Groups	115.565	265	.436		
	Total	117.041	269			
ด้านการนิเทศงาน	Between Groups	4.211	4	1.053	1.943	.104
	Within Groups	143.585	265	.542		
	Total	147.796	269			
ด้านนโยบายและ การบริหาร	Between Groups	5.692	4	1.423	3.368	.010
	Within Groups	111.971	265	.423		
	Total	117.663	269			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Between Groups	1.349	4	.337	.610	.656
	Within Groups	146.592	265	.553		
	Total	147.941	269			
ด้านสภาพชีวิต ส่วนตัว	Between Groups	3.455	4	.864	1.508	.200
	Within Groups	151.763	265	.573		
	Total	155.219	269			
ด้านปัจจัยค่าจูน	Between Groups	2.168	4	.542	1.632	.166
	Within Groups	87.984	265	.332		
	Total	90.152	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ค่านโยบายและการบริหาร

LSD

(I) ส่วนงานที่ สังกัด	(J) ส่วนงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรม	.202	.178	.259	-.15	.55
	ฝ่ายคุณภาพ	-.234*	.094	.013	-.42	-.05
	ฝ่ายโลจิสติกส์	.119	.152	.435	-.18	.42
	ธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	-.063	.149	.673	-.36	.23
ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายผลิต	-.202	.178	.259	-.55	.15
	ฝ่ายคุณภาพ	-.436*	.172	.012	-.78	-.10
	ฝ่ายโลจิสติกส์	-.083	.210	.692	-.50	.33
	ธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	-.265	.208	.204	-.67	.14
ฝ่ายคุณภาพ	ฝ่ายผลิต	.234*	.094	.013	.05	.42
	ฝ่ายวิศวกรรม	.436*	.172	.012	.10	.78
	ฝ่ายโลจิสติกส์	.353*	.145	.015	.07	.64
	ธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	.171	.142	.230	-.11	.45
ฝ่ายโลจิสติกส์	ฝ่ายผลิต	-.119	.152	.435	-.42	.18
	ฝ่ายวิศวกรรม	.083	.210	.692	-.33	.50
	ฝ่ายคุณภาพ	-.353*	.145	.015	-.64	-.07
	ธุรการ/จัดซื้อ/บุคคล	-.182	.186	.329	-.55	.18
ธุรการ/จัดซื้อ/ บุคคล	ฝ่ายผลิต	.063	.149	.673	-.23	.36
	ฝ่ายวิศวกรรม	.265	.208	.204	-.14	.67
	ฝ่ายคุณภาพ	-.171	.142	.230	-.45	.11
	ฝ่ายโลจิสติกส์	.182	.186	.329	-.18	.55

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

สมมติฐานที่ 2

T-Test

การปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านปริมาณงาน	ชาย	158	3.94	.625	.050
	หญิง	112	3.89	.715	.068
ด้านคุณภาพงาน	ชาย	158	3.84	.574	.046
	หญิง	112	3.96	.614	.058
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	ชาย	158	3.85	.630	.050
	หญิง	112	3.83	.613	.058
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ชาย	158	3.84	.574	.046
	หญิง	112	3.96	.614	.058
ด้านการเป็นผู้นำ	ชาย	158	3.81	.609	.048
	หญิง	112	3.77	.684	.065
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและเข้าร่วมกิจกรรม	ชาย	158	4.06	.651	.052
	หญิง	112	4.14	.815	.077
การปฏิบัติงาน	ชาย	158	3.93	.554	.044
	หญิง	112	3.96	.584	.055



		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านปริมาณงาน	Equal variances assumed	.028	.868	.535	268	.593	.044	.082	-.118	.205
	Equal variances not assumed			.523	218.583	.602	.044	.084	-.121	.209
ด้านคุณภาพงาน	Equal variances assumed	1.528	.218	-1.765	268	.079	-.129	.073	-.273	.015
	Equal variances not assumed			-1.745	228.967	.082	-.129	.074	-.274	.017
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	Equal variances assumed	.143	.706	.230	268	.818	.018	.077	-.134	.169
	Equal variances not assumed			.232	243.029	.817	.018	.077	-.133	.169
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	Equal variances assumed	1.528	.218	-1.765	268	.079	-.129	.073	-.273	.015
	Equal variances not assumed			-1.745	228.967	.082	-.129	.074	-.274	.017
ด้านการเป็นผู้นำ	Equal variances assumed	2.794	.096	.533	268	.594	.042	.079	-.114	.198
	Equal variances not assumed			.523	221.430	.601	.042	.081	-.117	.202
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและเข้าร่วมกิจกรรม	Equal variances assumed	2.749	.099	-.961	268	.337	-.086	.089	-.262	.090
	Equal variances not assumed			-.926	204.491	.356	-.086	.093	-.269	.097
การปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.060	.807	-.484	268	.629	-.034	.070	-.172	.104
	Equal variances not assumed			-.480	231.330	.632	-.034	.071	-.173	.105

Oneway

การปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	1.335	3	.445	1.013	.388
	Within Groups	116.873	266	.439		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	1.693	3	.564	1.614	.186
	Within Groups	92.974	266	.350		
	Total	94.667	269			
ด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	Between Groups	1.693	3	.564	1.614	.186
	Within Groups	92.974	266	.350		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	Between Groups	1.086	3	.362	.934	.425
	Within Groups	103.066	266	.387		
	Total	104.152	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	1.298	3	.433	1.055	.369
	Within Groups	109.087	266	.410		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	.812	3	.271	.515	.673
	Within Groups	139.873	266	.526		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	1.896	3	.632	1.995	.115
	Within Groups	84.271	266	.317		
	Total	86.167	269			

การปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	.424	2	.212	.481	.619
	Within Groups	117.783	267	.441		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	.255	2	.127	.360	.698
	Within Groups	94.412	267	.354		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	Between Groups	.593	2	.297	.765	.466
	Within Groups	103.558	267	.388		
	Total	104.152	269			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	Between Groups	.255	2	.127	.360	.698
	Within Groups	94.412	267	.354		
	Total	94.667	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	.939	2	.469	1.145	.320
	Within Groups	109.447	267	.410		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	1.325	2	.663	1.269	.283
	Within Groups	139.360	267	.522		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	.271	2	.136	.422	.656
	Within Groups	85.895	267	.322		
	Total	86.167	269			

การปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	2.022	3	.674	1.543	.204
	Within Groups	116.185	266	.437		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	2.861	3	.954	2.763	.042
	Within Groups	91.806	266	.345		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับ งานในหน้าที่	Between Groups	1.350	3	.450	1.164	.324
	Within Groups	102.802	266	.386		
	Total	104.152	269			
ด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	Between Groups	2.861	3	.954	2.763	.042
	Within Groups	91.806	266	.345		
	Total	94.667	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	.859	3	.286	.696	.555
	Within Groups	109.526	266	.412		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	5.461	3	1.820	3.581	.014
	Within Groups	135.224	266	.508		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	1.820	3	.607	1.913	.128
	Within Groups	84.347	266	.317		
	Total	86.167	269			

ANOVA

ด้านคุณภาพงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.861	3	.954	2.763	.042
Within Groups	91.806	266	.345		
Total	94.667	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านคุณภาพงาน

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย	.088	.094	.352	-.10	.27
	อนุปริญญาหรือปวส.	.193	.101	.056	.00	.39
	ปริญญาตรี	-.127	.121	.294	-.37	.11
มัธยมปลาย	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.088	.094	.352	-.27	.10
	อนุปริญญาหรือปวส.	.105	.092	.252	-.08	.29
	ปริญญาตรี	-.215	.114	.059	-.44	.01
อนุปริญญาหรือ ปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.193	.101	.056	-.39	.01
	มัธยมปลาย	-.105	.092	.252	-.29	.08
	ปริญญาตรี	-.321*	.119	.008	-.56	-.09
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.127	.121	.294	-.11	.37
	มัธยมปลาย	.215	.114	.059	.00	.44
	อนุปริญญาหรือปวส.	.321*	.119	.008	.09	.56

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.861	3	.954	2.763	.042
Within Groups	91.806	266	.345		
Total	94.667	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย	.088	.094	.352	-.10	.27
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	.193	.101	.056	.00	.39
	ปริญญาตรี	-.127	.121	.294	-.37	.11
มัธยมปลาย	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.088	.094	.352	-.27	.10
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	.105	.092	.252	-.08	.29
	ปริญญาตรี	-.215	.114	.059	-.44	.01
อนุปริญญาหรือ ปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.193	.101	.056	-.39	.01
	มัธยมปลาย	-.105	.092	.252	-.29	.08
	ปริญญาตรี	-.321*	.119	.008	-.56	-.09
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.127	.121	.294	-.11	.37
	มัธยมปลาย	.215	.114	.059	.00	.44
	อนุปริญญาหรือ ปวส.	.321*	.119	.008	.09	.56

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

ท่านปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.408	3	1.136	2.341	.074
Within Groups	129.110	266	.485		
Total	132.519	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ท่านปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย	.102	.112	.361	-.12	.32
	อนุปริญญาหรือปวส.	.283*	.120	.019	.05	.52
	ปริญญาตรี	-.005	.143	.975	-.29	.28
มัธยมปลาย	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.102	.112	.361	-.32	.12
	อนุปริญญาหรือปวส.	.181	.109	.097	-.03	.40
	ปริญญาตรี	-.107	.135	.429	-.37	.16
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.283*	.120	.019	-.52	-.05
	มัธยมปลาย	-.181	.109	.097	-.40	.03
	ปริญญาตรี	-.288*	.141	.043	-.57	.00
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.005	.143	.975	-.28	.29
	มัธยมปลาย	.107	.135	.429	-.16	.37
	อนุปริญญาหรือปวส.	.288*	.141	.043	.01	.57

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	1.146	3	.382	.868	.458
	Within Groups	117.062	266	.440		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	1.758	3	.586	1.677	.172
	Within Groups	92.909	266	.349		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	Between Groups	.309	3	.103	.264	.852
	Within Groups	103.843	266	.390		
	Total	104.152	269			
ด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	Between Groups	1.758	3	.586	1.677	.172
	Within Groups	92.909	266	.349		
	Total	94.667	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	.507	3	.169	.409	.747
	Within Groups	109.879	266	.413		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	1.284	3	.428	.817	.485
	Within Groups	139.401	266	.524		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	.565	3	.188	.585	.625
	Within Groups	85.602	266	.322		
	Total	86.167	269			

การปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	.369	3	.123	.278	.841
	Within Groups	117.838	266	.443		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	.794	3	.265	.750	.523
	Within Groups	93.873	266	.353		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	Between Groups	.572	3	.191	.490	.690
	Within Groups	103.580	266	.389		
	Total	104.152	269			
ด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	Between Groups	.794	3	.265	.750	.523
	Within Groups	93.873	266	.353		
	Total	94.667	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	3.703	3	1.234	3.077	.028
	Within Groups	106.683	266	.401		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	1.090	3	.363	.692	.557
	Within Groups	139.595	266	.525		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	.644	3	.215	.668	.572
	Within Groups	85.522	266	.322		
	Total	86.167	269			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ด้านการเป็นผู้นำ

LSD

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	.344*	.124	.006	.10	.59
	มากกว่า 10-15 ปี	.304*	.137	.028	.03	.57
	มากกว่า 15 ปี	.160	.106	.132	-.05	.37
5-10ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.344*	.124	.006	-.59	-.10
	มากกว่า 10-15 ปี	-.039	.135	.771	-.30	.23
	มากกว่า 15 ปี	-.184	.102	.073	-.38	.02
มากกว่า 10-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.304*	.137	.028	-.57	-.03
	5-10ปี	.039	.135	.771	-.23	.30
	มากกว่า 15 ปี	-.145	.118	.222	-.38	.09
มากกว่า 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.160	.106	.132	-.37	.05
	5-10ปี	.184	.102	.073	-.02	.38
	มากกว่า 10-15 ปี	.145	.118	.222	-.09	.38

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	3.024	4	.756	1.740	.142
	Within Groups	115.183	265	.435		
	Total	118.207	269			
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	2.534	4	.634	1.822	.125
	Within Groups	92.132	265	.348		
	Total	94.667	269			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	Between Groups	1.438	4	.360	.928	.448
	Within Groups	102.714	265	.388		
	Total	104.152	269			
ด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	Between Groups	2.534	4	.634	1.822	.125
	Within Groups	92.132	265	.348		
	Total	94.667	269			
ด้านการเป็นผู้นำ	Between Groups	.364	4	.091	.219	.928
	Within Groups	110.021	265	.415		
	Total	110.385	269			
ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท และเข้าร่วมกิจกรรม	Between Groups	3.123	4	.781	1.504	.201
	Within Groups	137.562	265	.519		
	Total	140.685	269			
การปฏิบัติงาน	Between Groups	2.485	4	.621	1.968	.100
	Within Groups	83.681	265	.316		
	Total	86.167	269			

สมมติฐานที่ 3

Regression

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.344	.458

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าเงิน, ด้านปัจจัยจูงใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	.208		7.113	.000
	ด้านปัจจัยจูงใจ	.360	.052	.381	6.878	.000
	ด้านปัจจัยค่าเงิน	.303	.054	.310	5.594	.000

a. Dependent Variable: การปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.309	.551

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าเงิน, ด้านปัจจัยจูงใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.184	.250		4.729	.000
	ด้านปัจจัยจูงใจ	.403	.063	.365	6.409	.000
	ด้านปัจจัยค่าเงิน	.332	.065	.290	5.101	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.184	.250		4.729	.000
	ด้านปัจจัยหัวใจ	.403	.063	.365	6.409	.000
	ด้านปัจจัยค่าจุน	.332	.065	.290	5.101	.000

a. Dependent Variable: ด้านปริมาณงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.303	.495

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าจุน, ด้านปัจจัยหัวใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.469	.225		6.531	.000
	ด้านปัจจัยหัวใจ	.268	.057	.271	4.745	.000
	ด้านปัจจัยค่าจุน	.386	.059	.377	6.600	.000

a. Dependent Variable: ด้านคุณภาพงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.182	.563

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าจุน, ด้านปัจจัยหัวใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.878	.256		7.347	.000
	ด้านปัจจัยจิตใจ	.334	.064	.321	5.192	.000
	ด้านปัจจัยค้ำจุน	.193	.067	.179	2.898	.004

a. Dependent Variable: ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.303	.495

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค้ำจุน, ด้านปัจจัยจิตใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.469	.225		6.531	.000
	ด้านปัจจัยจิตใจ	.268	.057	.271	4.745	.000
	ด้านปัจจัยค้ำจุน	.386	.059	.377	6.600	.000

a. Dependent Variable: ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะการเป็นผู้นำ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.206	.571

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าจุน, ด้านปัจจัยจูงใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.622	.259		6.257	.000
	ด้านปัจจัยจูงใจ	.252	.065	.236	3.863	.000
	ด้านปัจจัยค่าจุน	.335	.067	.303	4.962	.000

a. Dependent Variable: ด้านการเป็นผู้นำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.266	.620

a. Predictors: (Constant), ด้านปัจจัยค่าจุน, ด้านปัจจัยจูงใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.318	.281		4.685	.000
	ด้านปัจจัยจูงใจ	.327	.071	.271	4.623	.000
	ด้านปัจจัยค่าจุน	.423	.073	.338	5.768	.000

a. Dependent Variable: ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและเข้าร่วมกิจกรรม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายชูเกียรติ ชุ่มพวง
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 18 มกราคม 2511
ที่อยู่	33/160 ม.4 ต.ท่าจีน อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
การศึกษา	ระดับปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2532 - 2533 บริษัท ปัจจุบันไฟเบอร์คอนเทรนเนอร์ จำกัด พ.ศ. 2533 - ปัจจุบัน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
อีเมลล์	chukiat.y@bgiglass.com

