

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวม มาได้จำนวน 150 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ และนำข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์ทางสถิติมานำเสนอผลการวิจัย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์ม เกาะแก้ว จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภค ภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับ ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ ($n = 150$)
เพศ		
ชาย	117	78.00
หญิง	33	22.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 117 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.00

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ ($n = 150$)
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	31	20.67
มากกว่า 25-30 ปี	78	52.00
มากกว่า 30-35 ปี	39	26.00
มากกว่า 35-40 ปี	2	1.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุมากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นช่วงอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00 และช่วงอายุมากกว่า 35-40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ ($n = 150$)
สถานภาพ		
โสด มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	84	56.00
โสด ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	37	24.67
สมรส	27	18.00
หย่า	2	1.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 24.70 และสถานภาพหย่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 150)
ระดับการศึกษา		
ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า	7	4.67
ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมต้น-มัธยมปลาย)	10	6.67
ระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.)	22	14.67
ระดับวุฒិการศึกษาปริญญาตรี	109	72.67
ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า หรือเทียบเท่า	2	1.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.66 รองลงมาเป็นระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 14.66 และระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 150)
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	53	35.33
มากกว่า 5-10 ปี	78	52.00
มากกว่า 10-15 ปี	18	12.00
มากกว่า 15 ปี	1	0.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ช่วงอายุ มากกว่า 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นช่วงอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.30 และช่วงอายุมากกว่า 15 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.70

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 150)
ระดับตำแหน่ง		
ระดับตำแหน่งคนงานรายวันและคนงานรายเดือน	19	12.67
ระดับผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการ	41	27.33
ระดับหัวหน้าหน่วยและหัวหน้าแผนก	75	50.00
ระดับผู้จัดการฝ่าย	14	9.33
ผู้จัดการฟาร์ม	1	0.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยและหัวหน้าแผนก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นระดับตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.30 ตำแหน่งผู้จัดการฟาร์ม น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.70

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 150)
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	6.00
มากกว่า 10,000-20,000 บาท	44	29.33
มากกว่า 20,000-30,000 บาท	49	32.67
มากกว่า 30,000-40,000 บาท	43	28.67
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	5	3.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้มากกว่า 20,000-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมาเป็นระดับรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 29.30 ระดับรายได้มากกว่า 40,000 ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามสถานที่ ปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 150)
ตามสถานที่ปฏิบัติงาน		
ฟาร์มซีฟาร์ม 1	73	48.7
ฟาร์มซีฟาร์ม 2	14	9.3
ฟาร์มเกาะแก้ว	63	42
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฟาร์มซีฟาร์ม 1 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.70 น้อยที่สุดคือฟาร์มซีฟาร์ม 2 คิดเป็นร้อยละ 9.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.13	0.41	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.01	0.41	มาก	2
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.97	0.47	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	2.92	0.39	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.67	0.55	มาก	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	2.94	0.35	มาก	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ				
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.03	0.66	มาก	1
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.41	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.01	0.54	มาก	2
4. ผลตอบแทน	2.76	0.86	มาก	5
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.88	0.53	มาก	4
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	2.92	0.41	มาก	
รวมด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยจูงใจ	2.93	0.38		

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.94$, $\sigma=0.35$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu=3.13$, $\sigma=0.41$) รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu=3.01$, $\sigma=0.41$) ด้านที่น้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu=2.67$, $\sigma=0.55$)

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.92$, $\sigma=0.41$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu=3.03$, $\sigma=0.68$) รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=3.01$, $\sigma=0.54$) ด้านที่น้อยที่สุดคือผลตอบแทน ($\mu=2.76$, $\sigma=0.86$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านยึดถือความสำเร็จของ งานตามวัตถุประสงค์	67 (44.67)	82 (54.67)	1 (0.67)	0 (0.00)	3.44	0.51	1	มาก
2. ท่านพอใจในผลการ ปฏิบัติการในรอบปีที่ผ่านมา	31 (20.67)	100 (66.67)	18 (12.00)	1 (0.67)	3.07	0.59	4	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมี ผลงานเด่นชัด	21 (14.00)	101 (67.33)	27 (18.00)	1 (0.67)	2.94	0.58	5	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	31 (20.67)	107 (71.33)	12 (8.00)	0 (0.00)	3.13	0.52	2	มาก
5. การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทัน กำหนด เป็นสิ่งที่ถูกต้องควร ปฏิบัติ	44 (29.33)	76 (50.67)	28 (18.67)	2 (1.33)	3.08	0.73	3	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน					3.13	0.41	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่าในเรื่อง ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานท่านยึดถือความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.44, \sigma = 0.51$) รองลงมาคือในเรื่องความสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
ในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.13, \sigma = 0.52$) และในเรื่องความสามารถปฏิบัติงานจนมี
ผลงานเด่นชัดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 2.94, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	13 (8.67)	91 (60.67)	36 (24)	10 (6.67)	3.44	0.51	1	มากที่สุด
2 ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่องค์กรได้ดำเนินการ	30 (20.00)	106 (70.67)	13 (8.67)	1 (0.67)	3.10	0.55	3	มาก
3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	27 (18.00)	98 (65.33)	25 (16.67)	0 (0.00)	3.01	0.59	4	มาก
4 ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	26 (17.33)	97 (64.67)	24 (16.00)	3 (2.00)	2.97	0.64	5	มาก
5 งานที่ท่านทำอยู่ในอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	54 (36.00)	82 (54.67)	13 (8.67)	1 (0.67)	3.26	0.64	2	มากที่สุด
ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					3.01	0.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของผู้ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.01, \sigma=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu=3.44, \sigma=0.51$) รองลงมา เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu=3.26, \sigma=0.64$) รองลงมาคือในเรื่องความท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่องค์กรได้ดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยมาก ($\mu=3.10, \sigma=0.55$) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมาก ($\mu=3.01, \sigma=0.59$) และลำดับสุดท้ายในเรื่องได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมาก ($\mu=2.97, \sigma=0.64$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ ทางด้านที่ท่านจบ การศึกษานำมา ปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	40 (26.67)	81 (54.00)	22 (14.67)	7 (4.67)	3.03	0.78	4	มาก
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ ด้านอื่นๆที่ท่านมีนำมา ปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	34 (22.67)	88 (58.67)	28 (18.67)	0 (0.00)	3.04	0.64	3	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่สามารถ พัฒนาศักยภาพของ ท่านได้ในระดับที่ท่าน พอใจ	43 (28.67)	86 (57.33)	20 (13.33)	1 (0.67)	3.14	0.66	1	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	44 (29.33)	80 (53.33)	22 (14.67)	4 (2.67)	3.09	0.74	2	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าลักษณะงาน ที่ท่านทำมีความ ยากลำบากกว่าคนอื่น	19 (12.67)	54 (36.00)	66 (44.00)	11 (7.33)	2.54	0.81	5	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					2.97	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของผู้ปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.97, \sigma=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าลำดับแรก ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่สามารถพัฒนาศักยภาพของท่านได้ในระดับที่ท่าน
พอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.14, \sigma=0.66$) รองลงมาคือในเรื่องความที่ปฏิบัติงานที่ท่าน
ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.09, \sigma=0.74$)
และลำดับสุดท้าย ในเรื่องความที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความยากลำบากกว่า
คนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.54, \sigma=0.81$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านสามารถทำงานให้ สำเร็จตามเวลาที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด	29 (19.33)	108 (72.00)	13 (8.67)	0 (0.00)	3.11	0.52	1	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานในลักษณะงาน ประจำ	31 (20.67)	102 (68.00)	17 (11.33)	0 (0.00)	3.09	0.56	2	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจที่ ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ ไม่ใช่งานประจำ	32 (21.33)	81 (54.00)	31 (20.67)	6 (4.00)	2.93	0.76	3	มาก
4. ท่านมีความอิสระในการ ทำงาน	29 (19.33)	77 (51.33)	38 (25.33)	6 (4.00)	2.86	0.77	4	มาก
5. ท่านคิดว่าท่านมีภาระงานที่ ต้องรับผิดชอบมากกว่า เพื่อนร่วมงานท่านอื่น	23 (15.33)	51 (34.00)	68 (45.33)	8 (5.33)	2.59	0.81	5	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ					2.92	0.39	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บังคับบัญชาด้านความรับผิดชอบพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.11, \sigma = 0.52$) รองลงมาคือในเรื่องความที่ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำ ($\mu = 3.09, \sigma = 0.56$) และในเรื่องความที่ท่านคิดว่าท่านมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\mu = 2.59, \sigma = 0.81$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. องค์การของท่านใช้ กฎระเบียบบริษัทอย่าง เคร่งครัด ในการเลื่อน ตำแหน่งหรือพิจารณา ความดี	25 (16.67)	90 (60.00)	28 (18.67)	7 (4.67)	2.89	0.73	1	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาส ที่จะก้าวหน้าในสายงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่	25 (16.67)	86 (57.33)	35 (23.33)	4 (2.67)	2.88	0.70	2	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เสมอ	16 (10.67)	94 (62.67)	32 (21.33)	8 (5.33)	2.79	0.70	3	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีการศึกษาต่อ	10 (6.67)	57 (38.00)	51 (34.00)	32 (21.33)	2.30	0.88	5	มาก
5. ท่านเคยได้รับรางวัล หรือคำชมเชย อันเนื่องมาจกผลสำเร็จ ของการทำงาน	12 (8.00)	69 (46.00)	49 (32.67)	20 (13.33)	2.49	0.83	4	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					2.67	0.55	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$,
 $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง องค์การของท่านใช้กฎระเบียบบริษัทอย่าง
เคร่งครัดในการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา
คือในเรื่องท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.70$) และ
ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\mu = 2.30$, $\sigma = 0.88$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจำแนก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือ ของพนักงานในทุกระดับ	47 (31.33)	81 (54.00)	16 (10.67)	6 (4.00)	3.13	0.75	1	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับ ฟังความคิดเห็นของท่าน เสมอ	42 (28.00)	65 (43.33)	38 (25.33)	5 (3.33)	2.96	0.82	4	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเสมอภาค	37 (24.67)	76 (50.67)	30 (20.00)	7 (4.67)	2.95	0.79	5	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่พนักงานได้ทั้งเรื่อง การทำงานและเรื่องส่วนตัว	46 (30.67)	77 (51.33)	22 (14.67)	5 (3.33)	3.05	0.76	2	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำปรึกษาแก่ ท่านได้ทั้งในเรื่องงานและ เรื่องการค้าส่วนตัว	44 (29.33)	71 (47.33)	32 (21.33)	3 (2.00)	3.04	0.77	3	มาก
ภาพรวมปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					3.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในทุกระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.13, \sigma = 0.75$) รองลงมาคือในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานได้ทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\mu = 3.05, \sigma = 0.76$) และในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\mu = 2.96, \sigma = 0.82$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานแทน ท่านได้ในเวลาที่ท่านไม่ สามารถปฏิบัติงานได้	45 (30.00)	82 (54.67)	23 (15.33)	0 (0.00)	3.15	0.66	2	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการทำงานได้ เป็นอย่างดี	39 (26.00)	91 (60.67)	20 (13.33)	0 (0.00)	3.13	0.62	3	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสามัคคีกลมเกลียวกัน อย่างดี	50 (33.33)	85 (56.67)	14 (9.33)	1 (0.67)	3.23	0.64	1	มาก
4. ท่านมักจะได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	32 (21.33)	89 (59.33)	26 (17.33)	3 (2.00)	3.00	0.69	4	มาก
5. ถ้ามีโอกาสท่านอยากจะขอ เปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน	12 (8.00)	50 (33.33)	52 (34.67)	36 (24.00)	2.25	0.91	5	น้อย
ภาพรวมปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					2.95	0.41		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95, \sigma = 0.41$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกลมเกลียวกันอย่างดี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.23, \sigma = 0.64$) รองลงมาคือในเรื่อง เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถ
ปฏิบัติงานแทนท่านได้ในเวลาที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ($\mu = 3.15, \sigma = 0.66$) และในเรื่อง
ถ้ามีโอกาสท่านอยากจะขอเปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\mu = 2.25, \sigma = 0.91$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเคารพนับถือเป็นอย่างดี (ผู้บังคับบัญชา/ เพื่อน ร่วมงาน)	28 (18.67)	87 (58.00)	32 (21.33)	3 (2.00)	2.93	0.69	5	มาก
2. ท่านสามารถให้คำปรึกษาว่า กล่าวถึงเดือนในเรื่องการ ปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ได้ (ผู้บังคับบัญชา/ เพื่อน ร่วมงาน)	30 (20.00)	85 (56.67)	31 (20.67)	4 (2.67)	2.94	0.72	4	มาก
3. ท่านสามารถให้โอกาสแก้ไข สำหรับผู้บังคับบัญชาที่ ผิดพลาดได้ (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน)	38 (25.33)	85 (56.67)	26 (17.33)	1 (0.67)	3.07	0.67	2	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ ที่ดีแก่ท่าน	42 (28.00)	83 (55.33)	25 (16.67)	0	3.11	0.66	1	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถปรึกษาปัญหาทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ (ผู้บังคับบัญชา/ เพื่อน ร่วมงาน)	38 (25.33)	77 (51.33)	32 (21.33)	3 (2.00)	3.00	0.74	3	มาก
ภาพรวมปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					3.01	0.54		มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.01, \sigma = 0.54$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่ท่านค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
($\mu = 3.11, \sigma = 0.66$) รองลงมาคือในเรื่อง ท่านสามารถให้โอกาสแก้ไขสำหรับผู้บังคับบัญชาที่
ผิดพลาดได้ (ผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน) ($\mu = 3.07, \sigma = 0.67$) และในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่าน
ให้ความเคารพนับถือเป็นอย่างดีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน) ($\mu = 2.93,$
 $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน
ด้านผลตอบแทน

ปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. รายได้ที่ท่านได้มีความพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	33 (22.00)	82 (54.67)	23 (15.33)	12 (8.00)	2.91	0.83	1	มาก
2. รายได้ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่การรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	23 (15.33)	96 (64.00)	22 (14.67)	9 (6.00)	2.89	0.73	2	มาก
3. ท่านจะตัดสินใจเปลี่ยนงานทันทีเมื่อได้งานที่ตำแหน่งเท่าเทียมแต่รายได้สูงกว่า	34 (22.67)	53 (35.33)	50 (33.33)	13 (8.67)	2.72	0.91	3	มาก
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมพอเพียงกับการควมต้องการ	26 (17.33)	66 (44.00)	36 (24.00)	22 (14.67)	2.64	0.94	4	มาก
5. ท่านคิดว่ารายได้ของท่านต่ำกว่าพนักงานของบริษัทอื่นที่ลักษณะงานใกล้เคียงหรือเหมือนท่านทำ	20 (13.33)	50 (33.33)	51 (34.00)	29 (19.33)	2.41	0.95	5	น้อย
ภาพรวมปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน					2.71	0.51		มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.71, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่อง รายได้ที่ท่านได้มีความพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.17, \sigma = 3.37$) รองลงมาคือในเรื่อง รายได้ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่การรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.89, \sigma = 0.73$) และในเรื่อง ท่านคิดว่ารายได้ของท่านต่ำกว่าพนักงานของบริษัทอื่นที่ลักษณะงานใกล้เคียงหรือเหมือนท่านทำค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 2.41, \sigma = 0.95$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ลำดับ	แปลความ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. งานที่ท่านทำสามารถให้ความ มั่นคงกับชีวิตของท่านได้	29 (9.33)	87 (58.00)	30 (20.00)	4 (2.67)	2.94	0.71	1	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	24 (16.00)	94 (62.67)	28 (18.67)	4 (2.67)	2.92	0.67	3	มาก
3. ท่านมีโอกาสดูถูกโยกย้ายไป ทำงานที่ท่านไม่พอใจหรือถนัด ได้เสมอ	39 (26.00)	57 (38.00)	45 (30.00)	9 (6.00)	2.85	0.89	4	มาก
4. การประเมินผลงานองค์กร เป็นไปอย่างยุติธรรม	24 (16.00)	72 (48.00)	48 (32.00)	6 (4.00)	2.76	0.77	5	มาก
5. ท่านได้รับความคุ้มครอง ความมั่นคงในการทำงาน	32 (21.33)	81 (54.00)	30 (20.00)	7 (4.67)	2.92	0.77	2	มาก
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					2.88	0.53		มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานในส่วนปัจจัยค้ำจุน
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.53$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง งานที่ท่านทำสามารถให้ความมั่นคงกับชีวิตของท่านได้ค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\mu = 2.94, \sigma = 0.71$) รองลงมาคือในเรื่อง ท่านได้รับความคุ้มครอง ความมั่นคงในการ
ทำงาน ($\mu = 2.93, \sigma = 0.78$) และในเรื่อง การประเมินผลงานองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\mu = 2.76, \sigma = 0.77$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

1. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร
จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับเพศของ
พนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง	
	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จของงาน	3.15	0.42	3.08	0.37
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.01	0.40	3.02	0.48
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.99	0.44	2.89	0.57
4. ความรับผิดชอบ	2.90	0.38	2.98	0.43
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.64	0.56	2.77	0.52
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.97	0.67	3.25	0.59
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.39	2.96	0.48
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96	0.51	3.18	0.63
4. ผลตอบแทน	2.70	0.53	2.75	0.44
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.87	0.54	2.89	0.50
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	2.91	0.48	2.98	0.50

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานเพศหญิงมีภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
($\mu = 2.98, \sigma = 0.50$) สูงกว่าพนักงานเพศชาย ($\mu = 2.91, \sigma = 0.48$) และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน และด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง

ส่วนพนักงานเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านในส่วนของบริษัทสูงกว่าเพศชาย

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงกับอายุของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี		ระหว่าง 25-30 ปี		ระหว่าง 31-35 ปี		ระหว่าง 36-40 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ								
1. ความสำเร็จของงาน	3.08	0.38	3.10	0.38	3.23	0.49	3.30	0.14
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.04	0.39	2.98	0.40	3.04	0.48	3.20	0.00
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.39	2.93	0.48	2.96	0.51	3.00	0.28
4. ความรับผิดชอบ	2.91	0.31	2.85	0.39	3.05	0.44	3.00	0.28
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.80	0.41	2.65	0.52	2.61	0.71	2.70	0.42
ด้านปัจจัยค่าจูง								
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.70	2.92	0.61	3.07	0.70	2.90	0.14
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.39	2.92	0.41	2.94	0.43	2.70	0.42
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.19	0.66	2.93	0.50	3.04	0.52	3.00	0.28
4. ผลตอบแทน	2.57	0.51	2.70	0.49	2.83	0.54	2.90	0.42
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.90	0.54	2.83	0.52	2.96	0.56	2.80	0.00
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	2.99	0.47	2.88	0.47	2.97	0.54	2.95	0.24

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีภาพรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.99, \sigma = 0.47$) สูงกว่าพนักงานช่วงอายุอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น

พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น

พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น

3. การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจและด้านปัจจัยคำจูนกับสถานภาพของพนักงาน

แรงงูใจในการทำงาน	โสด มีภาระรับผิดชอบ		โสด ไม่มีภาระ		สมรส		หย่า	
	ต่อครอบครัว		รับผิดชอบต่อครอบครัว					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยงูใจ								
1. ความสำเร็จของงาน	3.05	0.37	3.13	0.44	3.36	0.41	3.60	0.28
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.95	0.43	3.03	0.37	3.14	0.39	3.50	0.42
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.91	0.42	2.99	0.47	3.07	0.55	3.70	0.42
4. ความรับผิดชอบ	2.89	0.35	2.88	0.35	2.96	0.48	4.00	0.00
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.62	0.53	2.66	0.54	2.76	0.62	3.40	0.00

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงงใจในการทำงาน	โสด มีภาระรับผิดชอบ		โสด ไม่มีภาระ		สมรส		หย่า	
	ต่อครอบครัว		รับผิดชอบต่อครอบครัว					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยค่าจุน								
1. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.99	0.62	3.05	0.78	3.10	0.62	3.80	0.28
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.92	0.40	2.98	0.35	2.97	0.50	3.60	0.28
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.91	0.51	3.12	0.53	3.11	0.58	3.90	0.14
4. ผลตอบแทน	2.66	0.49	2.64	0.50	2.90	0.48	3.70	0.42
5. ความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	2.79	0.50	2.84	0.57	3.12	0.46	3.90	0.14
ภาพรวมแรงงใจ ในการทำงาน	2.87	0.46	2.93	0.49	3.05	0.51	3.71	0.24

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า มีภาพรวมของแรงงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.24$) สูงกว่าพนักงานสถานภาพอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพหย่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในส่วนของปัจจัยงใจ และปัจจัยค่าจุนสูงกว่าพนักงานสถานภาพอื่น

4. การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงกับระดับการศึกษาของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับประถมศึกษา		ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมต้น-มัธยมปลาย)		ระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.)		ระดับวุฒิการศึกษา		ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า หรือเทียบเท่า	
	ปีที่ 6 หรือเทียบเท่า						ปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ										
1. ความสำเร็จของงาน	2.74	0.75	3.22	0.38	3.22	0.53	3.13	0.35	3.20	0.28
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.66	0.61	3.04	0.39	3.04	0.41	3.03	0.40	3.00	0.28
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.66	0.50	2.92	0.53	2.99	0.38	3.00	0.47	2.50	0.42
4. ความรับผิดชอบ	2.69	0.67	3.22	0.57	2.82	0.33	2.92	0.36	3.00	0.28
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.43	0.89	2.78	0.52	2.73	0.53	2.66	0.54	2.60	0.28
ด้านปัจจัยค่าจูง										
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.69	0.65	3.36	0.53	2.95	0.64	3.04	0.67	3.20	0.57
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.60	3.12	0.50	2.99	0.45	2.94	0.39	2.60	0.28
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.83	0.77	2.98	0.73	2.88	0.69	3.05	0.48	2.90	0.14
4. ผลตอบแทน	2.69	0.60	2.72	0.72	2.72	0.59	2.71	0.48	2.70	0.14
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.63	0.84	3.24	0.51	2.89	0.54	2.85	0.51	3.00	0.28
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	2.69	0.69	3.06	0.54	2.92	0.51	2.93	0.47	2.87	0.30

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมต้น-มัธยมปลาย) มีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.54$) สูงกว่าพนักงานระดับการศึกษาอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (มัธยมต้น-มัธยมปลาย) และระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานระดับการศึกษาอื่น

พนักงานที่มีระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานระดับการศึกษาอื่น

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (มัธยมต้น-มัธยมปลาย) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับการศึกษาอื่น

5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับอายุงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		มากกว่า 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	3.08	0.38	3.10	0.38	3.23	0.48
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.04	0.39	2.98	0.40	3.04	0.47
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.39	2.93	0.48	2.97	0.50
4. ความรับผิดชอบ	2.91	0.31	2.85	0.39	3.05	0.43
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.80	0.41	2.65	0.52	2.61	0.70
ด้านปัจจัยค้ำจุน						
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.70	2.92	0.61	3.06	0.69
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.39	2.92	0.41	2.93	0.43
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.19	0.66	2.93	0.50	3.04	0.51
4. ผลตอบแทน	2.57	0.51	2.70	0.49	2.83	0.53
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.90	0.54	2.83	0.52	2.96	0.55
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	2.99	0.47	2.88	0.47	2.97	0.53

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.47$) สูงกว่าพนักงานช่วงอายุงานอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานช่วงอายุน้อยกว่า

พนักงานที่มีน้อยกว่า 5 ปี และอายุมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานช่วงอายุน้อยกว่า

พนักงานที่มีน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สูงกว่าพนักงานช่วงอายุน้อยกว่า

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุนกับตำแหน่งของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับคนงาน		ระดับผู้ช่วย		ระดับหัวหน้า		ระดับผู้จัดการ	
	รายวันและคนงาน		นักวิชาการและ		หน่วยและ		ฝ่ายและ	
	รายเดือน		นักวิชาการ		หัวหน้าแผนก		ผู้จัดการฟาร์ม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ								
1. ความสำเร็จของงาน	2.94	0.61	3.13	0.32	3.17	0.37	3.23	0.47
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.55	3.11	0.33	2.99	0.38	3.08	0.52
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.65	0.39	3.20	0.29	2.91	0.49	3.03	0.52
4. ความรับผิดชอบ	2.80	0.47	2.99	0.32	2.90	0.37	2.97	0.55
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.64	0.64	2.83	0.49	2.57	0.55	2.72	0.56
ด้านปัจจัยก้ำจุน								
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.12	0.70	3.23	0.55	2.93	0.67	2.92	0.80

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับคนงาน รายวันและ คนงานรายเดือน		ระดับผู้ช่วย นักวิชาการและ นักวิชาการ		ระดับหัวหน้า หน่วยและ หัวหน้าแผนก		ระดับ ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการ ฟาร์ม	
	μ σ		μ σ		μ σ		μ σ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.46	3.00	0.41	3.24	0.43	3.12	0.36
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.09	0.50	2.99	0.48	3.08	0.36	2.92	0.39
4. ผลตอบแทน	3.02	0.58	2.96	0.51	3.07	0.44	2.88	0.44
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.11	0.62	2.90	0.39	2.92	0.39	2.91	0.37
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	2.84	0.59	3.04	0.41	2.88	0.47	2.99	0.56

จากตารางที่ 25 พบว่า ตำแหน่งระดับผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการมีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.41$) สูงกว่าพนักงานตำแหน่งอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่ายและผู้จัดการฟาร์ม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สูงกว่าตำแหน่งระดับอื่น

พนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าตำแหน่งระดับอื่น

7. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงกับรายได้ของพนักงาน

	ต่ำกว่า		มากกว่า		มากกว่า		มากกว่า		มากกว่า	
	10,000		10,000-		20,000-		30,000-		40,000	
แรงจูงใจในการทำงาน	บาท		20,000		30,000		40,000		บาทขึ้นไป	
			บาท		บาท		บาท			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ										
1. ความสำเร็จของงาน	3.20	0.46	3.00	0.41	3.24	0.43	3.12	0.36	3.20	0.20
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.09	0.50	2.99	0.48	3.08	0.36	2.92	0.39	3.20	0.24
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.02	0.58	2.96	0.51	3.07	0.44	2.88	0.44	2.72	0.23
4. ความรับผิดชอบ	3.11	0.62	2.90	0.39	2.92	0.39	2.91	0.37	2.72	0.11
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.09	0.33	2.65	0.56	2.79	0.54	2.47	0.52	2.52	0.69
ด้านปัจจัยค่าจูง										
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.27	0.62	3.15	0.59	3.11	0.66	2.79	0.71	2.96	0.64
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.53	2.91	0.43	3.01	0.34	2.87	0.42	2.68	0.27
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96	0.87	3.13	0.60	2.94	0.52	2.98	0.41	3.04	0.59
4. ผลตอบแทน	2.87	0.85	2.70	0.49	2.74	0.55	2.67	0.41	2.60	0.37
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.29	0.60	2.88	0.55	2.92	0.54	2.72	0.45	3.00	0.47
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	3.12	0.60	2.93	0.50	2.98	0.48	2.83	0.45	2.86	0.38

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.12, \sigma = 0.60$) สูงกว่าช่วงรายได้อื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานสูงกว่ารายได้อื่น

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่ารายได้อื่น

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงกว่ารายได้อื่น

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่ารายได้อื่น

8. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานที่

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ฟาร์มซีฟาร์ม 1		ฟาร์มซีฟาร์ม 2		ฟาร์มเกาะแก้ว	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	3.16	0.43	3.31	0.44	3.06	0.37
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.08	0.41	3.01	0.31	2.93	0.43
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.03	0.45	3.04	0.5	2.88	0.48
4. ความรับผิดชอบ	2.98	0.43	2.8	0.24	2.87	0.37
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	0.54	2.67	0.41	2.5	0.56
ด้านปัจจัยค้ำจุน						
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.01	0.67	3.01	0.68	3.07	0.66
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.44	2.99	0.31	2.83	0.38
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.05	0.55	2.96	0.6	2.97	0.52
4. ผลตอบแทน	2.81	0.54	2.5	0.35	2.65	0.49
5. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.98	0.54	2.76	0.42	2.79	0.53
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	3.0	0.5	2.91	0.43	2.86	0.48

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานฟาร์มซีฟาร์ม 1 มีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.50$) สูงกว่าพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

พนักงานที่อยู่ที่ฟาร์มซีฟาร์ม 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติสูงกว่าสถานที่ปฏิบัติงานอื่น

พนักงานที่อยู่ที่ฟาร์มซีฟาร์ม 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานที่ปฏิบัติงานอื่น

พนักงานที่อยู่ที่ฟาร์มเกาะแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าสถานที่ปฏิบัติงานอื่น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University