

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สทช.โกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี” โดยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 175 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	117	66.86
	หญิง	58	33.14
	รวม	175	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	32	18.29
	26-35 ปี	56	32.00
	36-45 ปี	53	30.29
	46 ปีขึ้นไป	34	19.42
	รวม	175	100.00
ระดับการศึกษา			
	ม.3 หรือต่ำกว่า	112	64.00
	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	18	10.29
	ปวส.	16	9.14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	29	16.57
รวม	175	100.00
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	145	82.86
พนักงานระดับหัวหน้างาน	21	12.00
พนักงานระดับหัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการ	9	5.14
รวม	175	100.00
ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายบริหาร	4	2.29
ฝ่ายบุคคล	5	2.86
ฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด	2	1.14
ฝ่ายการบัญชี	5	2.86
ฝ่ายออกแบบและคิดราคา	13	7.43
ฝ่ายก่อสร้าง	134	76.57
ฝ่ายความปลอดภัยและชีวอนามัย	3	1.71
ฝ่ายจัดซื้อและจัดตั้ง	9	5.14
รวม	175	100.00
ประสบการณ์การทำงานในบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด		
จังหวัดปทุมธานี		
น้อยกว่า 1 ปี	60	34.28
1-2 ปี	41	23.43
3-4 ปี	35	20.00
5 ปีขึ้นไป	39	22.29
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตาม
สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 66.86 เพศหญิง ร้อยละ 33.14 มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุดร้อยละ 32.00 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 30.29 19.42 และ 18.29 ตามลำดับ มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่ามากที่สุด ร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. และปวส. ร้อยละ 16.57 10.29 และ 9.14 ตามลำดับ ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 82.86 รองลงมาคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับหัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการ ร้อยละ 12.00 และ 5.14 ตามลำดับ ฝ่ายที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายก่อสร้างมากที่สุด ร้อยละ 76.57 รองลงมาคือ ฝ่ายออกแบบและคิรราคา ฝ่ายจัดซื้อและจัดส่ง ฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชี ฝ่ายบริหาร ฝ่ายความปลอดภัยและชีวอนามัย และทำงานอยู่ในฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด ร้อยละ 7.43 5.14 2.86 2.29 1.71 และ 1.14 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ส่วนใหญ่น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 34.28 รองลงมาคือ 1-2 ปี 5 ปีขึ้นไป และ 3-4 ปี ร้อยละ 23.43 22.29 และ 20.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	30 (17.14)	93 (53.14)	47 (26.86)	5 (2.86)	0 (0)	3.85	0.73	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา	35 (20.00)	90 (51.43)	49 (28.00)	1 (0.57)	0 (0)	3.91	0.71	มาก	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถ เห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	26 (14.86)	100 (57.14)	44 (25.14)	5 (2.86)	0 (0)	3.84	0.70	มาก	3
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญห ได้	31 (17.71)	71 (40.57)	68 (38.86)	5 (2.86)	0 (0)	3.73	0.78	มาก	4
ภาพรวม						3.83	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.9$, $SD = 0.71$) ในการปฏิบัติงานมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.73$) งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.70$) และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	36 (20.57)	67 (38.29)	66 (37.71)	5 (2.86)	1 (0.57)	3.75	0.83	มาก	2
2. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	25 (14.29)	60 (34.29)	75 (42.86)	13 (7.43)	2 (1.14)	3.53	0.87	มาก	4
3. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน	29 (16.57)	98 (56.00)	42 (24.00)	6 (3.43)	0 (0)	3.86	0.73	มาก	1
4. ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	26 (14.86)	80 (45.71)	56 (32.00)	13 (7.43)	0 (0)	3.68	0.82	มาก	3
ภาพรวม						3.70	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.73$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.83$) ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอันดับ แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.82$) และ ผลงานได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.5$, $SD = 0.87$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	39 (22.29)	78 (44.57)	53 (30.28)	4 (2.29)	1 (0.57)	3.86	0.81	มาก	2
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	36 (20.57)	74 (42.29)	63 (36.0)	2 (1.14)	0 (0)	3.82	0.76	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	29 (16.57)	84 (48.0)	57 (32.57)	5 (2.86)	0 (0)	3.78	0.75	มาก	4
4. ท่านพอใจกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายเนื่องจากสามารถทำได้เองตั้งแต่เริ่มจนเสร็จและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	48 (27.42)	81 (46.29)	42 (24.0)	4 (2.29)	0 (0)	3.99	0.78	มาก	1
ภาพรวม						3.86	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากสามารถทำได้เองตั้งแต่เริ่มจนเสร็จและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.78$) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.81$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.76$) และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	32 (18.29)	87 (49.71)	55 (31.43)	1 (0.57)	0 (0)	3.86	0.71	มาก	4
2. ท่านทำงานด้วยความมั่นใจโดยมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างพอเพียง	38 (21.71)	90 (51.43)	45 (25.71)	2 (1.14)	0 (0)	3.94	0.72	มาก	3
3. ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	34 (19.43)	100 (57.14)	39 (22.29)	2 (1.14)	0 (0)	3.95	0.68	มาก	2
4. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	55 (31.43)	80 (45.71)	38 (21.72)	2 (1.14)	0 (0)	4.07	0.76	มาก	1
ภาพรวม						3.95	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.76$) ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.68$) ทำงานด้วยความมั่นใจโดยมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างพอเพียง เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมา ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.72$) และความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าของ หน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	96 (9.14)	48 (27.43)	76 (43.43)	27 (15.47)	8 (4.57)	3.21	0.97	ปานกลาง	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	20 (11.43)	58 (33.14)	58 (33.14)	33 (18.86)	6 (3.43)	3.30	1.01	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	32 (18.43)	55 (31.42)	53 (30.29)	23 (13.14)	12 (6.86)	3.41	1.14	มาก	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	29 (16.57)	72 (41.14)	60 (34.29)	9 (5.14)	5 (2.86)	3.63	0.92	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยความเป็นธรรมต่อหน้าที่ และตำแหน่ง	32 (18.29)	72 (49.14)	56 (32.0)	13 (7.43)	2 (1.14)	3.68	0.89	มาก	1
ภาพรวม						3.45	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยความเป็นธรรมต่อหน้าที่และตำแหน่ง เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.89$) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.92$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงานอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 1.14$) งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เป็นอันดับ 4 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 1.01$) และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.97$)

ปัจจัยคำจูง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	45 (25.71)	78 (44.57)	46 (26.29)	5 (2.86)	7 (0.57)	3.92	0.83	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ และมีความสุข	48 (27.43)	92 (52.57)	32 (18.29)	2 (1.14)	1 (0.57)	4.05	0.75	มาก	1
3. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	33 (18.86)	88 (50.29)	52 (29.71)	1 (0.57)	1 (0.57)	3.86	0.74	มาก	5
4. เมื่อเกิดปัญหาได้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	36 (20.57)	91 (52.0)	42 (24.0)	4 (2.29)	2 (1.14)	3.89	0.79	มาก	3
5. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี	39 (22.29)	83 (47.43)	46 (26.28)	5 (2.86)	2 (1.14)	3.87	0.83	มาก	4
ภาพรวม						3.92	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจและมีความสุข เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.75$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.83$) เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.79$) การมีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี เป็นอันดับ 4 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.83$) และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการวางนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	25 (14.29)	92 (52.57)	51 (29.14)	4 (2.29)	3 (1.71)	3.75	0.79	มาก	1
2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	25 (14.29)	87 (49.71)	55 (31.43)	8 (4.57)	0 (0)	3.74	0.76	มาก	2
3. มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรอย่างชัดเจนและยุติธรรม	21 (12.0)	79 (45.14)	64 (36.57)	11 (6.29)	0 (0)	3.63	0.78	มาก	4
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	16 (9.14)	74 (42.29)	73 (41.72)	9 (5.14)	3 (1.71)	3.52	0.80	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้	25 (14.29)	73 (41.71)	71 (40.57)	4 (2.29)	2 (1.14)	3.66	0.79	มาก	3
ภาพรวม						3.66	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการวางนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.79$) ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานช่วยเอื้อในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.76$) หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้ เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$) มีการแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรอย่างชัดเจนและยุติธรรม เป็นอันดับ 4 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.78$) และการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	26 (14.86)	65 (37.14)	72 (41.14)	11 (6.29)	1 (0.57)	3.59	0.84	มาก	5
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจและสบายใจเพราะมีแนวปฏิบัติชัดเจน	26 (14.86)	76 (43.43)	64 (36.57)	8 (4.57)	1 (0.57)	3.67	0.80	มาก	4
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	26 (14.86)	67 (38.29)	64 (36.57)	16 (9.14)	2 (1.14)	3.57	0.89	มาก	6
4. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	29 (16.57)	77 (44.0)	56 (32.0)	13 (7.43)	0 (0)	3.70	0.83	มาก	3
5. ท่านทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	39 (22.28)	76 (43.43)	56 (32.0)	4 (2.29)	0 (0)	3.86	0.78	มาก	2
6. ท่านภูมิใจและผูกพันในองค์กรที่ท่านทำงาน	46 (26.29)	75 (42.86)	46 (26.28)	8 (4.57)	0 (0)	3.91	0.84	มาก	1
ภาพรวม						3.71	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความภูมิใจและผูกพันในองค์กรที่ทำงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.84$) การทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.78$) การได้รับการคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.83$) มีความรู้สึกมั่นใจและสบายใจเพราะมีแนวปฏิบัติชัดเจน เป็นอันดับ 4 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.8$) การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน มีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม เป็นอันดับ 5 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.84$) และความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.89$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านรายได้ค่าตอบแทน

ด้านรายได้ค่าตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน	25 (14.29)	72 (41.14)	59 (33.72)	16 (9.14)	3 (1.71)	3.57	0.90	มาก	1
2. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการ ดำเนินชีวิต	26 (14.86)	51 (29.14)	68 (38.86)	24 (13.71)	6 (3.43)	3.38	1.01	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	29 (16.57)	49 (28.0)	55 (31.43)	30 (17.14)	12 (6.86)	3.30	1.14	ปานกลาง	4
4. ท่านมีรายได้พิเศษ เช่น รายได้จากการทำงานล่วงเวลา	40 (22.86)	54 (30.86)	56 (32.0)	12 (6.86)	13 (7.42)	3.55	1.14	มาก	2
ภาพรวม						3.45	0.84	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านรายได้ค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.90$) การมีรายได้พิเศษ เช่น รายได้จากการทำงานล่วงเวลา เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 1.14$) มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 1.01$) และหน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3$, $SD = 1.14$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม	21 (12.0)	40 (22.86)	51 (29.14)	33 (18.86)	30 (17.14)	2.94	1.26	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับสวัสดิการค่าที่พักอาศัยเหมาะสม	15 (8.57)	46 (26.29)	70 (40.0)	27 (15.43)	17 (9.71)	3.09	1.07	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับสวัสดิการยานพาหนะตามสมควร	18 (10.29)	42 (24.0)	74 (42.29)	28 (16.0)	13 (7.42)	3.14	1.04	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับความเหมาะสมในการใช้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นตามสิทธิ	26 (14.86)	53 (30.29)	57 (32.57)	19 (10.86)	20 (11.42)	3.26	1.18	ปานกลาง	2
5. หน่วยงานของท่านมีประกันอุบัติเหตุให้พนักงานอย่างเหมาะสม	35 (20.0)	52 (29.71)	64 (36.57)	17 (9.72)	7 (4.0)	3.52	1.04	มาก	1
ภาพรวม						3.19	0.84	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานมีแรงจูงในด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีประกันอุบัติเหตุให้พนักงานอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 1.04$) การได้รับความเหมาะสมในการใช้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นตามสิทธิ เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 1.18$) การได้รับสวัสดิการยานพาหนะตามสมควร เป็นอันดับ 3 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 1.04$) การได้รับสวัสดิการค่าที่พักอาศัยเหมาะสม เป็นอันดับ 4 แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 1.07$) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 1.26$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ตั้งที่ทำงานเหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและการติดต่อ	35 (20.0)	63 (36.0)	71 (40.57)	4 (2.29)	2 (1.14)	3.71	0.85	มาก	1
2. อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัยและเพียงพอกับบุคลากรที่ปฏิบัติ	30 (37.14)	66 (77.72)	56 (32.0)	17 (9.71)	6 (3.43)	3.55	0.99	มาก	3
3. สถานที่ทำงานภายในและภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	39 (22.28)	64 (36.57)	53 (30.29)	13 (7.43)	6 (3.43)	3.67	1.01	มาก	2
ภาพรวม						3.64	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ตั้งที่ทำงานเหมาะสม สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและการติดต่อ เป็นอันดับ 1 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.85$) สถานที่ทำงานภายในและภายนอกอาคารสะอาด คูสวงามมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นอันดับ 2 แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 1.01$) และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัยและเพียงพอกับบุคลากรที่ปฏิบัติ เป็นอันดับสุดท้าย แรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.99$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.83	0.52	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.53	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.45	0.77	มาก
รวม	3.76	0.44	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.53$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน เป็นอันดับ 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.56$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.52$) ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน เป็นอันดับ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.62$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในหน่วยงาน เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.92	0.59	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	0.58	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.58	มาก
4. ด้านรายได้ค่าตอบแทน	3.45	0.84	มาก
5. ด้านสวัสดิการ	3.19	0.84	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.78	มาก
รวม	3.59	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่าแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.59$) ด้านความมั่นคงในการทำงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.58$) ด้านนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = 0.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เป็นอันดับ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.78$) รายได้ค่าตอบแทนในหน่วยงาน เป็นอันดับ 5 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.84$) และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สทช.ไทยเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานีโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.83	0.52	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.62	มาก	6
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.56	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.53	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.45	0.77	มาก	8
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.92	0.59	มาก	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	0.58	มาก	7
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.58	มาก	5
9. ด้านรายได้ค่าตอบแทน	3.45	0.84	มาก	10
10. ด้านสวัสดิการ	3.19	0.84	ปานกลาง	11
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.78	มาก	9
สรุปรวม	3.66	0.45	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหะโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.45$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.53$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เป็นอันดับ 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.59$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน เป็นอันดับ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.56$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S.D = 0.52$) ด้านความมั่นคงในการทำงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 5 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.58$) ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน เป็นอันดับ 6 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.62$) ด้านนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 7 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = 0.58$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 8 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.77$) ด้านรายได้ค่าตอบแทนในหน่วยงาน เป็นอันดับ 9 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.84$) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เป็นอันดับ 10 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.78$) และ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 16 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ช.สหเชกโกเทค จำกัด
จังหวัดปทุมธานี

(n=175)				
ปัจจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงงใจ	ลำดับ
ภาพรวมแรงงใจด้านปัจจัยงใจ	3.76	0.44	มาก	1
ภาพรวมแรงงใจด้านปัจจัยค่าจุน	3.59	0.55	มาก	2
ภาพรวมของแรงงใจ	3.66	0.45	มาก	

จากตารางที่ 16 ภาพรวมของระดับแรงงใจของพนักงานบริษัท ช.สหเชกโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยงใจมาเป็นอันดับหนึ่ง ค่าเฉลี่ย 3.76 และภาพรวมด้านปัจจัยค่าจุนมาเป็นอันดับสุดท้าย ค่าเฉลี่ย 3.59

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ แรงงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท ช.สหเชกโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเพศกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ช.สหเชกโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	117	3.68	0.46	0.546	0.443
หญิง	58	3.64	0.44		

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเพศกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.443 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ในภาพรวมกับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.482	0.161	0.762	0.517
ภายในกลุ่ม	171	36.074	0.211		
รวม	174	36.556			

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมกับช่วงอายุ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.517 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ในภาพรวมกับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.147	0.382	1.846	0.141
ภายในกลุ่ม	171	35.409	0.207		
รวม	174	36.556			

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมกับการศึกษา พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.141 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ในภาพรวมกับระดับ ตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.330	0.165	0.783	0.459
ภายในกลุ่ม	172	36.227	0.211		
รวม	174	36.556			

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมกับระดับตำแหน่งงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.459 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ในภาพรวมกับฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7	0.969	0.138	0.650	0.714
ภายในกลุ่ม	167	35.587	0.213		
รวม	174	36.556			

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมกับฝ่ายที่ปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.714 แสดงว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ในภาพรวมกับประสบการณ์การทำงานในบริษัท

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.512	0.171	0.810	0.490
ภายในกลุ่ม	171	36.044	0.211		
รวม	174	36.556			

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในภาพรวมกับประสบการณ์การทำงานในบริษัท พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.490 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดลอง
1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านเพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านอายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดลอง
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันตามปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับบริษัท	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลปฏิเสธสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University