

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาลงรหัส ป้อนข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด

4.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 1 - 6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	123	43.16
หญิง	162	56.84
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.84 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.16

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	18	6.32
26 – 30 ปี	21	7.37
31 – 35 ปี	29	10.17
36 – 40 ปี	54	18.95
41 ปีขึ้นไป	163	57.19
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.19 รองลงมามีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.95 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.17 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.37 และมีอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	130	45.61
สมรส	155	54.39
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.39 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.61

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	5.26
ปริญญาตรี	152	53.33
สูงกว่าปริญญาตรี	118	41.41
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.41 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,001 – 25,000 บาท	47	16.49
25,001 – 35,000 บาท	37	12.98
35,001 - 45,000 บาท	70	24.56
ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	131	45.97
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.97 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.56 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.49 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	15	5.26
1 – 3 ปี	26	9.12
4 – 6 ปี	17	5.97
7 – 10 ปี	43	15.09
10 ปีขึ้นไป	184	64.56
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.56 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 7 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.09 มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.12 มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.97 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงผลดังตารางที่ 7 – 12

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยก้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการ

ทำงานและด้านตำแหน่งงาน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย แสดงผลดังตารางที่ 13 - 20

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.73	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.51	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	มาก	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน แสดงผลได้ดังตารางที่ 8 - 12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในการทำงาน จนสำเร็จ ทำให้ตั้งใจและอยากทำงาน ต่อไป	-	1 (0.4)	67 (23.5)	183 (64.2)	34 (11.9)	285 (100.00)	3.88 (มาก)	1
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง ทำให้มีความภูมิใจกับ งานที่ทำ	-	-	74 (26.0)	183 (64.2)	28 (9.8)	285 (100.00)	3.84 (มาก)	3
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงาน ทำให้อยาก ทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป	-	-	109 (38.2)	153 (53.7)	23 (8.1)	285 (100.00)	3.70 (มาก)	4
4. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน ทำให้เห็น คุณค่าในตนเอง และอยากทำงาน ต่อไป	-	-	74 (26.0)	179 (62.8)	32 (11.2)	285 (100.00)	3.85 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.85 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน จนสำเร็จ ทำให้ตั้งใจและอยากทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.88) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ทำให้เห็นคุณค่าในตนเอง และอยากทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้มีความภูมิใจกับงานที่

ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทำให้อยากทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการทำงานที่ดี ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป	-	-	131 (46.0)	133 (46.7)	21 (7.4)	285 (100.0)	3.61 (มาก)	3
2. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการทำงานดี ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป	-	-	139 (48.8)	132 (46.3)	14 (4.9)	285 (100.0)	3.56 (มาก)	4
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป	-	-	99 (34.7)	171 (60.0)	15 (5.3)	285 (100.0)	3.71 (มาก)	1
4. หัวหน้าไว้วางใจ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ ทำให้ภูมิใจ และตั้งใจทำงาน	-	-	118 (41.4)	146 (51.2)	21 (7.4)	285 (100.0)	3.66 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.64 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.71) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ หัวหน้าไว้วางใจ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ ทำให้ภูมิใจ และตั้งใจทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.66) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้าเมื่อมีผลการทำงานที่ดี ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลการทำงานดี ทำให้ภูมิใจและต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	-	-	105 (36.8)	153 (53.7)	27 (9.5)	285 (100.0)	3.73 (มาก)	2
2. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้มุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป	-	-	105 (36.8)	158 (55.4)	22 (7.7)	285 (100.0)	3.71 (มาก)	3
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ทำให้รักและสนุกสนานกับงานที่ท่านทำ	-	-	117 (41.1)	148 (51.9)	20 (7.0)	285 (100.0)	3.66 (มาก)	4
3.4 งานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจภาคภูมิใจ และสำคัญต่อบริษัท	-	-	81 (28.4)	176 (61.8)	28 (9.8)	285 (100.0)	3.81 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.73 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ และสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.81) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้มุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ทำให้รักและสนุกสนานกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทราบถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นอย่างดี ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข	-	-	34 (11.9)	213 (74.7)	38 (13.3)	285 (100.0)	4.01 (มาก)	2
2. การมีอิสระในการคิดแก้ไข ปัญหา และปรับปรุงการทำงาน ทำให้ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับ	-	1 (0.4)	107 (37.5)	162 (56.8)	15 (5.3)	285 (100.0)	3.67 (มาก)	4
3. การมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	-	-	25 (8.8)	194 (68.1)	66 (23.2)	285 (100.0)	4.14 (มาก)	1
4. มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	-	-	75 (26.3)	178 (62.5)	32 (11.2)	285 (100.0)	3.85 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.92 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ การทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบเป็นอย่างดี ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ภาคภูมิใจในงานที่ทำ

(ค่าเฉลี่ย = 3.85) และการมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการทำงาน ทำให้ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ทำให้มุ่งมั่นในการทำงาน	-	-	178 (62.5)	99 (34.7)	8 (2.8)	285 (100.0)	3.40 (ปานกลาง)	3
2. การทำงานที่บริษัทนี้ทำให้ได้เรียนรู้ทักษะ และประสบการณ์จากงาน ทำให้สนุกสนานกับงานที่ทำ	-	-	73 (25.6)	188 (66.0)	24 (8.4)	285 (100.0)	3.83 (มาก)	1
3. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	153 (53.7)	118 (41.4)	14 (4.9)	285 (100.0)	3.51 (มาก)	2
4. มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป	-	-	213 (74.7)	64 (22.5)	8 (2.8)	285 (100.0)	3.28 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							3.51 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การทำงานที่บริษัทนี้ทำให้ได้เรียนรู้ทักษะ และประสบการณ์จากงาน ทำให้

สนุกสนานกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) และการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เช่นกัน ได้แก่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ทำให้มุ่งมั่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.74	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.70	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.87	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.76	มาก	3
5. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	3.68	มาก	7
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.72	มาก	5
7. ด้านตำแหน่งงาน	3.83	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน แสดงผลได้ดังตารางที่ 14 - 20

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านนโยบายการบริหาร ของบริษัท	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. บริษัทมีนโยบาย/เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	97 (34.0)	162 (56.8)	26 (9.1)	285 (100.0)	3.73 (มาก)	2
2. นโยบายที่บริษัทประกาศส่วนใหญ่เอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงาน และบริษัท ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	98 (34.4)	166 (58.2)	21 (7.4)	285 (100.0)	3.71 (มาก)	3
3. บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	101 (35.4)	165 (57.9)	19 (6.7)	285 (100.0)	3.69 (มาก)	4
4. บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป	-	-	92 (32.3)	168 (58.9)	25 (8.8)	285 (100.0)	3.75 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.74 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องบริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ บริษัทมีนโยบาย/เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.73) นโยบายที่บริษัทประกาศส่วนใหญ่เอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงาน และบริษัท

ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และการบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. หัวหน้ามีการกระจายงานตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ	-	-	124 (43.5)	151 (53.0)	10 (3.5)	285 (100.0)	3.59 (มาก)	4
2. หัวหน้าสั่งงาน หรือมอบหมายงาน ได้อย่างชัดเจน ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ	-	-	111 (38.9)	158 (55.4)	16 (5.6)	285 (100.0)	3.65 (มาก)	3
3. หัวหน้ามีความรอบรู้ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความตั้งใจ และต้องการทำงานต่อไป	-	-	86 (30.2)	175 (61.4)	24 (8.4)	285 (100.0)	3.77 (มาก)	1
4. การได้รับความยุติธรรมและเอาใจใส่ในเรื่องงานจากหัวหน้าเสมอ ทำให้มีความตั้งใจ และต้องการทำงานต่อไป	-	-	99 (34.7)	159 (55.8)	27 (9.5)	285 (100.0)	3.74 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							3.70 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องหัวหน้ามีความรอบรู้ แก้ไข

ปัญหา และปรับปรุงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความตั้งใจ และต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมและเอาใจใส่ในเรื่องงานจากหัวหน้าเสมอ ทำให้มีความตั้งใจ และต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.74) หัวหน้าสั่งงานหรือมอบหมายงาน ได้อย่างชัดเจน ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และหัวหน้ามีการกระจายงานตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. หัวหน้าแสดงความจริงใจ/ เป็นกันเอง ทำให้ต้องการทำงาน ต่อไป	-	-	82 (28.8)	163 (57.2)	40 (14.0)	285 (100.0)	3.85 (มาก)	3
2. หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษา ปัญหาทาง และส่วนตัว ทำให้ มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป	-	-	94 (33.0)	147 (51.6)	44 (15.4)	285 (100.0)	3.82 (มาก)	4
3. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา หารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหา ในการทำงาน ทำให้มุ่งมั่น และ ตั้งใจทำงานต่อไป	-	-	66 (23.2)	185 (64.9)	34 (11.9)	285 (100.0)	3.89 (มาก)	2
4. เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันเพื่อ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้รักและสนุกสนานกับงาน ที่ทำ	-	-	63 (22.1)	180 (63.2)	42 (14.7)	285 (100.0)	3.93 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.87 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้รักและสนุกสนานกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.89) หัวหน้าแสดงความจริงใจ/เป็นกันเอง ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหาทางงาน และส่วนตัว ทำให้มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	-	-	99 (34.7)	165 (57.9)	21 (7.4)	285 (100.0)	3.73 (มาก)	3
2. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ทำให้ตั้งใจทำงาน	-	1 (0.4)	118 (41.4)	147 (51.6)	19 (6.7)	285 (100.0)	3.65 (มาก)	4
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทำให้รู้สึกปลอดภัย และต้องการทำงานต่อไป	-	-	86 (30.2)	170 (59.6)	29 (10.2)	285 (100.0)	3.80 (มาก)	2
4. จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันมีความเหมาะสม ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ	-	-	68 (23.9)	187 (65.6)	30 (10.5)	285 (100.0)	3.87 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.76 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันมีความเหมาะสม ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทำให้รู้สึกปลอดภัย และต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.80) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ทำให้ตั้งใจทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านรายได้ และสวัสดิการ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. รายได้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	125 (43.9)	146 (51.2)	14 (4.9)	285 (100.0)	3.61 (มาก)	4
2. รายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	117 (41.1)	152 (53.3)	16 (5.6)	285 (100.0)	3.65 (มาก)	2
3. เงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ทำให้มุ่งมั่น และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	-	-	82 (28.8)	164 (57.5)	39 (13.7)	285 (100.0)	3.85 (มาก)	1
4. สวัสดิการต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา การพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	124 (43.5)	143 (50.2)	18 (6.3)	285 (100.0)	3.63 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.68 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ และสวัสดิการในทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องเงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ รายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.65) สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนา การพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และรายได้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป	-	-	118 (41.4)	154 (54.0)	13 (4.6)	285 (100.0)	3.63 (มาก)	2
2. ความมั่นคงของบริษัท ทำให้ ต้องการทำงานต่อไป	-	-	80 (28.1)	177 (62.1)	28 (9.8)	285 (100.0)	3.82 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							3.72 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ โดยมีแรงจูงใจในเรื่องความมั่นคงของบริษัท ทำให้ต้องการ

ทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.82) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ต้องการทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ครอบครัวยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน ทำให้ภูมิใจ และ มุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป	-	-	60 (21.1)	196 (68.8)	29 (10.2)	285 (100.0)	3.89 (มาก)	1
2. เพื่อน และคนรู้จักใกล้ชิด ยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน ทำให้ภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะ ทำงานต่อไป	-	-	73 (25.6)	189 (66.3)	23 (8.1)	285 (100.0)	3.82 (มาก)	2
3. สังคมทั่วไปยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงานทำให้ภูมิใจ และ มุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป	-	-	83 (29.1)	180 (63.2)	22 (7.7)	285 (100.0)	3.79 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							3.83 (มาก)	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้าน ตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงานใน ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในเรื่องครอบครัวยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน ทำให้ ภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ เพื่อน และ คนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน ทำให้ภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และสังคมทั่วไปยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน ทำให้ภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้สถิติ t-test และ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถานภาพครอบครัว ใช้สถิติ F-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงผลดังตารางที่ 21 – 41



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 123)		หญิง (n = 162)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยงูใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	มาก	3.79	มาก	1.154	0.250
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	มาก	3.61	มาก	1.026	0.306
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.77	มาก	3.69	มาก	1.302	0.194
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.89	มาก	3.94	มาก	-0.998	0.319
5. ด้านความก้าวหน้า	3.52	มาก	3.50	มาก	0.413	0.680
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยงูใจ	3.74	มาก	3.71	มาก	0.830	0.407
ปัจจัยค่าจูน						
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.73	มาก	3.75	มาก	-0.335	0.738
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	มาก	3.69	มาก	0.243	0.808
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.86	มาก	3.88	มาก	-0.243	0.808
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	มาก	3.72	มาก	1.585	0.114
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	3.73	มาก	3.65	มาก	1.406	0.161
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	มาก	3.71	มาก	0.533	0.594
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.82	มาก	3.85	มาก	-0.441	0.660
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูน	3.77	มาก	3.75	มาก	0.552	0.581
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	3.73	มาก	0.733	0.464

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ พบว่า พนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) โดยพนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงงูใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

(ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า พนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยพนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ

พนักงานเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) โดยพนักงานเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า พนักงานเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัดตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนแรงงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

แรงงใจในการทำงาน	อายุ						F	Sig.
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (n = 39)		31 - 40 ปี (n = 83)		41 ปีขึ้นไป (n = 163)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.79	มาก	3.80	มาก	3.83	มาก	0.222	0.801
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	มาก	3.57	มาก	3.62	มาก	3.705	0.026*
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.74	มาก	3.64	มาก	3.77	มาก	1.746	0.176
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	มาก	3.92	มาก	3.92	มาก	0.007	0.993
5. ด้านความก้าวหน้า	3.70	มาก	3.48	มาก	3.47	มาก	4.776	0.009*
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยงใจ	3.79	มาก	3.68	มาก	3.72	มาก	1.372	0.255
ปัจจัยค้ำจุน								
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.81	มาก	3.68	มาก	3.75	มาก	0.924	0.398
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.90	มาก	3.72	มาก	3.64	มาก	4.341	0.014*
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.14	มาก	3.96	มาก	3.76	มาก	9.727	0.000*
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.95	มาก	3.72	มาก	3.73	มาก	3.110	0.046*
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	3.79	มาก	3.55	มาก	3.73	มาก	4.687	0.010*
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92	มาก	3.55	มาก	3.76	มาก	7.741	0.001*
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.96	มาก	3.78	มาก	3.83	มาก	1.588	0.206
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.92	มาก	3.71	มาก	3.75	มาก	5.123	0.007*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	มาก	3.70	มาก	3.74	มาก	3.915	0.021*

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.14) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.80) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัด ตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพรวม และด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และ

เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้วิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) รายละเอียดแสดงผลดังตารางที่ 23 – 31

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.87	3.70	3.74
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.87	-	0.17*	0.13*
31 – 40 ปี	3.70	-	-	-0.04
41 ปีขึ้นไป	3.74	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.83	3.57	3.62
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.83	-	0.26*	0.21*
31 – 40 ปี	3.57	-	-	-0.05
41 ปีขึ้นไป	3.62	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.70	3.48	3.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.70	-	0.22*	0.23*
31 – 40 ปี	3.48	-	-	0.01
41 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.92	3.71	3.75
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.92	-	0.21*	0.17*
31 – 40 ปี	3.71		-	-0.04
41 ปีขึ้นไป	3.75			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม มากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.90	3.72	3.64
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.90	-	0.18*	0.26*
31 – 40 ปี	3.72		-	0.08
41 ปีขึ้นไป	3.64			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.14	3.96	3.76
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.14	-	0.18	0.38*
31 – 40 ปี	3.96		-	0.20*
41 ปีขึ้นไป	3.76			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.95	3.72	3.73
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.95	-	0.23*	0.22*
31 – 40 ปี	3.72	-	-	-0.01
41 ปีขึ้นไป	3.73	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้ และสวัสดิการของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.79	3.55	3.73
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.79	-	0.24*	0.06
31 – 40 ปี	3.55	-	-	-0.18
41 ปีขึ้นไป	3.73	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านรายได้ และสวัสดิการแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านรายได้ และสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัดตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.92	3.55	3.76
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.92	-	0.37*	0.16
31 – 40 ปี	3.55		-	-0.21*
41 ปีขึ้นไป	3.76			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพครอบครัว				t	Sig.
	โสด (n = 130)		สมรส (n = 155)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	มาก	3.81	มาก	0.398	0.691
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	มาก	3.59	มาก	1.502	0.134
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.72	มาก	3.74	มาก	-0.374	0.709
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	มาก	3.89	มาก	1.260	0.209
5. ด้านความก้าวหน้า	3.52	มาก	3.49	ปานกลาง	0.615	0.539
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.74	มาก	3.70	มาก	0.879	0.380
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.78	มาก	3.71	มาก	1.059	0.291
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	มาก	3.67	มาก	0.988	0.324
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.94	มาก	3.82	มาก	1.937	0.054
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.75	มาก	3.77	มาก	-0.404	0.686
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	3.65	มาก	3.71	มาก	-1.134	0.258
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	มาก	3.74	มาก	-0.377	0.706
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.84	มาก	3.83	มาก	0.059	0.953
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.77	มาก	3.75	มาก	0.446	0.656
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	มาก	3.73	มาก	0.686	0.493

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้าน

ความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.49)

ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามสถานภาพครอบครัว โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า พนักงานทั้งสถานภาพครอบครัวโสดและสถานภาพครอบครัวสมรสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานทั้งสถานภาพครอบครัวโสดและสถานภาพครอบครัวสมรสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานทั้งสถานภาพครอบครัวโสดและสถานภาพครอบครัวสมรสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 15)		ปริญญาตรี (n = 152)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 118)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.80	มาก	3.78	มาก	3.87	มาก	1.344	0.263
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	มาก	3.61	มาก	3.68	มาก	0.656	0.520
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.97	มาก	3.69	มาก	3.74	มาก	2.264	0.106
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	มาก	3.89	มาก	3.94	มาก	0.618	0.540
5. ด้านความก้าวหน้า	3.45	ปานกลาง	3.50	มาก	3.51	มาก	0.155	0.856
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.75	มาก	3.69	มาก	3.75	มาก	0.860	0.424
ปัจจัยค่าจูน								
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.98	มาก	3.75	มาก	3.69	มาก	2.252	0.107
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.93	มาก	3.70	มาก	3.67	มาก	1.970	0.141
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.92	มาก	3.85	มาก	3.90	มาก	0.419	0.658
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.87	มาก	3.77	มาก	3.73	มาก	0.628	0.535
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.88	มาก	3.69	มาก	3.64	มาก	1.562	0.212
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.03	มาก	3.75	มาก	3.65	มาก	4.032*	0.019
12. ด้านตำแหน่งงาน	4.04	มาก	3.86	มาก	3.77	มาก	2.483	0.085
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูน	3.95	มาก	3.77	มาก	3.72	มาก	2.896	0.057
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	มาก	3.74	มาก	3.73	มาก	1.178	0.310

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.80) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.45)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัด ตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้วิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) รายละเอียดแสดงผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูง ด้าน ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.03	3.75	3.65
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	-	0.28	0.39*
ปริญญาตรี	3.75		-	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูง ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูง ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน						F	Sig.
	15,001 - 35,000 บาท (n = 84)		35,001 - 45,000 บาท (n = 70)		ตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไป (n = 131)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.72	มาก	3.82	มาก	3.87	มาก	2.650	0.072
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.62	มาก	3.61	มาก	3.65	มาก	0.180	0.836
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.63	มาก	3.73	มาก	3.79	มาก	2.628	0.074
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	มาก	3.95	มาก	3.93	มาก	0.933	0.394
5. ด้านความก้าวหน้า	3.53	มาก	3.51	มาก	3.48	ปานกลาง	0.342	0.711
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.68	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก	1.067	0.345
ปัจจัยค้ำจุน								
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.71	มาก	3.76	มาก	3.75	มาก	0.192	0.825
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.75	มาก	3.74	มาก	3.64	มาก	1.560	0.212
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.98	มาก	3.95	มาก	3.76	มาก	5.341	0.005*
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.80	มาก	3.79	มาก	3.72	มาก	0.817	0.443
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.63	มาก	3.60	มาก	3.76	มาก	2.705	0.069
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69	มาก	3.67	มาก	3.77	มาก	1.103	0.333
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.83	มาก	3.86	มาก	3.82	มาก	0.141	0.869
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.77	มาก	3.77	มาก	3.75	มาก	0.154	0.857
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	0.082	0.921

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.643) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.80) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูงในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และ ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัดตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูง พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพโดยรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้วิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) รายละเอียดแสดงผลดังตารางที่ 36

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำกัดตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	15,001 –	35,001 –	ตั้งแต่ 45,001
		35,000 บาท	45,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.98	3.95	3.76
15,001 – 35,000 บาท	3.98	-	0.03	0.22*
35,001 – 45,000 บาท	3.95		-	0.19*
ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	3.76			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงงูใจในการทำงาน	อายุการทำงาน						F	Sig.
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี (n = 39)		4 - 10 ปี (n = 83)		10 ปีขึ้นไป (n = 163)			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล		
ปัจจัยงูใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	มาก	3.84	มาก	3.82	มาก	0.510	0.601
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	มาก	3.66	มาก	3.62	มาก	0.285	0.752
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.62	มาก	3.75	มาก	3.74	มาก	1.252	0.288
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.83	มาก	3.94	มาก	3.93	มาก	1.118	0.328
5. ด้านความก้าวหน้า	3.59	มาก	3.59	มาก	3.46	ปานกลาง	3.211	0.042*
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยงูใจ	3.69	มาก	3.76	มาก	3.71	มาก	0.494	0.611
ปัจจัยค่าจูน								
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.68	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	0.287	0.751
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	มาก	3.66	มาก	3.69	มาก	1.434	0.240
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.04	มาก	3.91	มาก	3.82	มาก	2.947	0.054
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	มาก	3.74	มาก	3.75	มาก	0.802	0.450
10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.68	มาก	3.67	มาก	3.69	มาก	0.024	0.976
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	มาก	3.58	มาก	3.75	มาก	2.976	0.053
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.85	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก	0.364	0.696
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูน	3.82	มาก	3.73	มาก	3.76	มาก	0.820	0.442
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	มาก	3.74	มาก	3.74	มาก	0.127	0.880

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เมื่อพิจารณาแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4- 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4- 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4- 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4- 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4- 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.91) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยใช้วิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) รายละเอียดแสดงผลดังตารางที่ 38

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.59	3.59	3.46
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.59	-	0.00	0.13*
4 – 10 ปี	3.59		-	0.13*
10 ปีขึ้นไป	3.46			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 4 – 10 ปี มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 4 – 10 ปี มีแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

และจากผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ตลอดจนผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังตารางที่ 39 - 40

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัย
 ค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.73	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.51	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.72	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.74	มาก	4
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.70	มาก	6
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.87	มาก	1
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.76	มาก	3
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	3.68	มาก	7
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.72	มาก	5
12. ด้านตำแหน่งงาน	3.83	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.76	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	มาก	

หมายเหตุการแปลผล : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง,
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า
 พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) โดยมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เป็นอันดับแรก อันดับ
 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.73)
 ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51)
 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำ
 จุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และ

เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และ ด้านรายได้ และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพครอบครัว	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	อายุการทำงาน
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	X	X	X	X	X	X
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	X	X	X	X	X	✓
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	X	X	X	X	X	X
4. ด้านความรับผิดชอบ	X	X	X	X	X	X
5. ด้านความก้าวหน้า	X	✓	X	X	X	✓
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	X	X	X	X	X	X
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	X	✓	X	X	X	X
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	X	✓	X	X	✓	X
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	X	✓	X	X	✓	✓
9. ด้านสภาพการทำงาน	X	✓	X	X	X	X
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	X	✓	X	X	X	X
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	X	✓	X	✓	X	X
12. ด้านตำแหน่งงาน	X	X	X	X	X	X
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	X	✓	X	X	X	X
ค่าเฉลี่ยรวม	X	✓	X	X	X	X

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน X หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ตลอดจน

แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่าง

ทางด้านการศึกษาพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 17 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 285 คน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.4.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1	การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ควรโยกย้ายตามความรู้ ความสามารถ	9	3.16
2	ควรส่งเสริม หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้กับพนักงานที่ทำงาน ได้ประสบผลสำเร็จ หรือมีผลงานที่โดดเด่น	5	1.75
3	ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3	1.05
4	ควรปรับปรุงเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานให้ เหมาะสม และทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	2	0.70
5	หัวหน้าควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	1	0.35
6	หัวหน้าควรมีการกระจายงานให้พนักงานรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม ไม่ควรมอบหมายงานให้พนักงานคนนี้มาก คน นั้นน้อย	1	0.35
7	ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา เกี่ยวกับการทำงาน	1	0.35
รวม		22	7.71

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 22 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 7.71 จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 285 คน โดยพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะมากที่สุดได้แก่เรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ควรโยกย้ายตามความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 3.16 รองลงมาได้แก่ การส่งเสริม หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้กับพนักงานที่ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ หรือมีผลงานที่ยอดเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 1.75 การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 1.05 การปรับปรุงเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสม และทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.70 หัวหน้าควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน หัวหน้าควรมีการกระจายงานให้พนักงานรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ไม่ควรมอบหมายงานให้พนักงานคนนี้นี้มาก คนนั้นน้อย และควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.35



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved