

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลិតภัณฑ์และ  
วัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และ  
วัตถุก่อสร้าง จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานขายบริษัท  
ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด จำนวน 105 คน ในระหว่างวันจันทร์ที่ 8 – วันพุธที่ 10 สิงหาคม  
พ.ศ. 2554 โดยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมานำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และ  
วัตถุก่อสร้าง จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และ  
วัตถุก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานขาย  
บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งแรกที่เข้ามาทำงานกับบริษัทฯ ประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขาย รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และสาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทฯ ได้ผลการศึกษา แสดงในตารางที่ 1-9 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	74	70.48
หญิง	31	29.52
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.48 และ เพศหญิง ร้อยละ 29.52

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	38	36.19
30-40 ปี	39	37.14
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	28	26.67
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 37.14 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.19 และ ช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	24.76
ปริญญาตรี	79	75.24
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับชั้นปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.24 รองลงมา คือ ระดับชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.76 และ ไม่มีผู้ที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	57	54.29
สมรส	43	40.95
แยกกันอยู่	1	0.95
หย่าร้าง/หม้าย	4	3.81
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.95 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งแรกที่เข้ามาทำงานกับบริษัทฯ

ตำแหน่งแรกที่เข้ามาทำงานกับบริษัทฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย/ขายตรง	99	94.29
โอนย้ายมาจากแผนกอื่น	6	5.71
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เข้าทำงานกับบริษัทฯ ครั้งแรกในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานขาย/ขายตรง คิดเป็นร้อยละ 94.29 รองลงมาคือ โอนย้ายมาจากแผนกอื่น (ย้ายมาจากแผนกผลิตทั้งหมด) คิดเป็นร้อยละ 5.71

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขาย

ประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	11	10.50
1-3 ปี	29	27.60
4-6 ปี	8	7.60
7-9 ปี	3	2.90
10-12 ปี	6	5.70
13-15 ปี	20	19.00
16-18 ปี	10	9.50
19-20 ปี	6	5.70
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	12	11.40
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขาย 1-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมาคือ 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

รายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	6	5.71
15,000-20,000 บาท	10	9.52
20,001-25,000 บาท	19	18.10
25,001-30,000 บาท	20	19.05
30,001-35,000 บาท	19	18.10
มากกว่า 35,000 บาท	31	29.52
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) มากกว่า 35,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.52 รองลงมาคือ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.05 และ 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 18.10 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	99	94.29
ผู้แทนขายตรง	6	5.71
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานขาย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.29 รองลงมาคือ ผู้แทนขายตรง คิดเป็นร้อยละ 5.71

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทฯ

สาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชื่อเสียงของบริษัท	80	76.20
ความมั่นคง	95	90.50
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	20	19.00
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์	10	9.50
เงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ	49	46.70
นโยบายการบริหารที่ชัดเจน	11	10.50

\* หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกทำงานกับบริษัทเพราะความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 90.50 รองลงมาคือ ชื่อเสียงของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 76.20 และ เงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 46.70 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด**

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 10 - 15 ดังนี้

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการได้รับ-ไม่ได้รับปัจจัยค่าจูงที่บริษัทมอบให้

ปัจจัยค่าจูงที่บริษัทมอบให้	ได้รับ		ไม่ได้รับ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เงินเดือน</b>				
1. เงินเดือน	105	100.00	0	0.00
2. โบนัสประจำปี	102	97.14	3	2.86
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	97	92.38	8	7.62
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>				
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	101	96.19	4	3.81
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	101	96.19	4	3.81
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>				
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	94	89.52	11	10.48
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	96	91.43	9	8.57
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
8. การมีอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน	102	97.14	3	2.86
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>				
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา	100	95.24	5	4.76
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย	92	87.62	13	12.38
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>				
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	99	94.29	6	5.71

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับปัจจัยค่าจูนที่บริษัทมอบให้ใน

#### ด้านเงินเดือน

- เงินเดือน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 100
- โบนัสประจำปี ได้รับคิดเป็นร้อยละ 97.14 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 2.86
- การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 92.38 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 7.62

#### ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

- ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 96.19 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 3.81
- ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร ได้รับคิดเป็นร้อยละ 96.19 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 3.81

#### ด้านนโยบายและการบริหารงาน

- การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 89.52 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 10.48
- การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม ได้รับคิดเป็นร้อยละ 91.43 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 8.57

#### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การมีอุปกรณ์, เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 97.14 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 2.86

#### ด้านวิธีการบังคับบัญชา

- ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคิดเป็นร้อยละ 95.24 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 4.76
- การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย ได้รับคิดเป็นร้อยละ 87.62 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 12.38

#### ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับคิดเป็นร้อยละ 94.29 ไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 5.71 ตามลำดับ



ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ ตามความพอใจ-ไม่พอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทฯ มอบให้

ปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทฯ มอบให้	ได้รับ				รวม	
	พอใจ		ไม่พอใจ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เงินเดือน</b>						
1. เงินเดือน	91	86.67	14	13.33	105	100
2. โบนัสประจำปี	95	93.14	7	6.86	102	100
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	73	75.26	24	24.74	97	100
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>						
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	95	94.06	6	5.94	101	100
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	99	98.02	2	1.98	101	100
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	69	73.40	25	26.60	94	100
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	63	65.63	33	34.38	96	100
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
8. การมีอุปกรณ์, เครื่องมือและ เครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบ ของการทำงาน	74	72.55	28	27.45	102	100
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>						
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจาก ผู้บังคับบัญชา	66	66.00	34	34.00	100	100
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุม การทำงานอย่างห่วงใย	75	81.52	17	18.48	92	100
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	90	90.91	9	9.09	99	100

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทมอบให้

#### ด้านเงินเดือน

- เงินเดือน พอใจคิดเป็นร้อยละ 86.67 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 13.33
- โบนัสประจำปี พอใจคิดเป็นร้อยละ 93.14 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 6.86
- การเลื่อนขึ้นเงินเดือน พอใจคิดเป็นร้อยละ 75.26 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 24.74

#### ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

- ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พอใจคิดเป็นร้อยละ 94.06 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 5.94
- ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร พอใจคิดเป็นร้อยละ 98.02 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 1.98

#### ด้านนโยบายและการบริหารงาน

- การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน พอใจคิดเป็นร้อยละ 73.40 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 26.60
- การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม พอใจคิดเป็นร้อยละ 65.63 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 34.38

#### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การมีอุปกรณ์, เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน พอใจคิดเป็นร้อยละ 72.55 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 27.45

#### ด้านวิธีการบังคับบัญชา

- ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา พอใจคิดเป็นร้อยละ 66.00 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 34.00
- การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย พอใจคิดเป็นร้อยละ 81.52 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 18.48

#### ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน พอใจคิดเป็นร้อยละ 90.91 ไม่พอใจคิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป

ปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>S.D.</i> )	ระดับ ความสำคัญ ของการ กระตุ้นให้ อยากทำงาน กับบริษัท	ลำดับที่
<b>เงินเดือน</b>	<b>4.41</b>		<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
1. เงินเดือน	4.49	0.810	มากที่สุด	
2. โบนัสประจำปี	4.47	0.748	มากที่สุด	
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.28	0.893	มากที่สุด	
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>	<b>4.28</b>		<b>มากที่สุด</b>	<b>2</b>
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.25	0.896	มากที่สุด	
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	4.31	0.788	มากที่สุด	
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>	<b>3.71</b>		<b>มาก</b>	<b>6</b>
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.58	1.007	มาก	
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	3.84	1.001	มาก	
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>3.76</b>		<b>มาก</b>	<b>5</b>
8. การมีอุปกรณ์,เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน	3.76	0.904	มาก	
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>	<b>3.95</b>		<b>มาก</b>	<b>4</b>
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา	4.07	0.933	มาก	
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย	3.83	1.069	มาก	
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.11</b>		<b>มาก</b>	<b>3</b>
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.88	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดต่อด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 4.41$ ) ในปีจ้อยเรื่อง เงินเดือน ( $\bar{X} = 4.49$ ) โบนัสประจำปี ( $\bar{X} = 4.47$ ) และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) ในปีจ้อยเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร ( $\bar{X} = 4.31$ ) และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตามลำดับ ให้ความสำคัญระดับมากต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) ในปีจ้อย เรื่องการติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านวิธีการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.96$ ) ในปีจ้อย เรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.07$ ) และการมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ในปีจ้อย เรื่องการมีอุปกรณ์, เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ในปีจ้อย เรื่องการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.84$ ) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

สรุปว่าปีจ้อยค่าจูนที่ทำให้อยากทำงานกับบริษัทต่อไปที่มีความสำคัญมากที่สุดได้แก่ เงินเดือน โบนัสประจำปี ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับค่าเฉลี่ย

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>S.D.</i> )	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>	<b>4.25</b>		<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.25	0.676	มากที่สุด	
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>	<b>4.05</b>		<b>มาก</b>	<b>3</b>
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.92	0.756	มาก	
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.583	มาก	
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.10	0.706	มาก	
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>	<b>3.96</b>		<b>มาก</b>	<b>4</b>
5. ลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ	3.97	0.814	มาก	
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.94	0.886	มาก	
<b>ความรับผิดชอบ</b>	<b>4.10</b>		<b>มาก</b>	<b>2</b>
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	4.02	0.808	มาก	
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.12	0.689	มาก	
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.03	0.727	มาก	
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.21	0.689	มากที่สุด	
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	<b>3.92</b>		<b>มาก</b>	<b>5</b>
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.92	0.937	มาก	
<b>โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</b>	<b>3.88</b>		<b>มาก</b>	<b>6</b>
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.96	0.784	มาก	

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>S.D.</i> )	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.80	0.903	มาก	
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.87	0.785	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในระดับมากที่สุดต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) ในปัจจัยย่อย เรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ให้มีความสำคัญในระดับมากที่สุดต่อด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการให้อิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) เรื่องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.12$ ) เรื่องการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 4.03$ ) และเรื่องปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง ( $\bar{X} = 4.05$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากเรื่องที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.10$ ) และเรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.92$ ) ตามลำดับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.96$ ) เรื่องลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และเรื่องงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ( $\bar{X} = 3.94$ ) ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.96$ ) การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) และการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>S.D.</i> )	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>	<b>4.10</b>		<b>มาก</b>	<b>1</b>
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.10	0.673	มาก	
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>	<b>3.95</b>		<b>มาก</b>	<b>4</b>
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.75	0.769	มาก	
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.06	0.663	มาก	
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.04	0.746	มาก	
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>	<b>3.97</b>		<b>มาก</b>	<b>3</b>
5. ลักษณะของงานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.99	0.714	มาก	
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.95	0.813	มาก	
<b>ความรับผิดชอบ</b>	<b>4.00</b>		<b>มาก</b>	<b>2</b>
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	3.91	0.822	มาก	
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.06	0.745	มาก	
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.95	0.813	มาก	
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.08	0.743	มาก	
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	<b>3.86</b>		<b>มาก</b>	<b>5</b>
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.86	0.882	มาก	
<b>โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</b>	<b>3.72</b>		<b>มาก</b>	<b>6</b>
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.83	0.849	มาก	

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.63	0.953	มาก	
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.70	0.900	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับมากต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ในปัจจัยย่อย เรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการให้อิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) เรื่องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.06$ ) เรื่องการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 3.95$ ) และเรื่องปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา ( $\bar{X} = 3.91$ ) ตามลำดับ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.99$ ) และเรื่องงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง ( $\bar{X} = 3.95$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ในปัจจัยย่อยเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.83$ ) เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) และเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานขาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความแตกต่าง	t-test	P-Value
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.25	4.10	0.15	2.929	0.004*
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>					
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.92	3.75	0.17	3.122	0.002*
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.12	4.06	0.06	1.304	0.195
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.10	4.04	0.06	1.407	0.163
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>					
5. ลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ	3.97	3.99	-0.02	-0.342	0.733
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.94	3.95	-0.01	-0.185	0.854
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	4.02	3.91	0.11	1.828	0.070
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.12	4.06	0.06	1.094	0.276
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.03	3.95	0.08	1.469	0.145
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.21	4.08	0.13	2.097	0.038*
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.92	3.86	0.06	0.98	0.329

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงค่าความแตกต่างระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานชาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความแตกต่าง	t-test	P-Value
โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน					
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.96	3.83	0.13	2.097	0.038*
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.80	3.63	0.17	2.615	0.010*
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.87	3.70	0.17	2.295	0.024*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานชาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ยังไม่พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่จะช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านที่พนักงานชายมีระดับความแตกต่างคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง ในปัจจัยย่อยเรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ในปัจจัยย่อยในเรื่องการให้อิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ และเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลผลิตขั้นต้นและวัตถุประสงค์สร้าง  
จำกัด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ**

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ผลผลิตขั้นต้นและ  
วัตถุประสงค์สร้าง จำกัด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ ได้ผลการศึกษแสดงในตารางที่  
16 - 28 ดังนี้

**ตารางที่ 16** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่ปัจจัยค่าจูงที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย  
บริษัท ผลผลิตขั้นต้นและวัตถุประสงค์สร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนก  
ตามเพศ

ปัจจัยค่าจูงที่บริษัทมอบให้	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>เงินเดือน</b>						
1. เงินเดือน	4.46	0.894	4.55	0.568	-0.511	0.610
2. โบนัสประจำปี	4.39	0.773	4.65	0.661	-1.595	0.114
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.24	0.962	4.35	0.709	-0.582	0.562
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>						
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.902	4.39	0.882	-1.032	0.304
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	4.18	0.817	4.65	0.608	-2.880	0.005*
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.50	1.076	3.77	0.805	-1.435	0.156
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	3.77	1.014	4.00	0.966	-1.073	0.286
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
8. การมีอุปกรณ์, เครื่องมือและ เครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบ ของการทำงาน	3.74	0.952	3.81	0.792	-0.325	0.746

ตารางที่ 16 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>						
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา	3.99	1.000	4.26	0.729	-1.366	0.175
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย	3.72	1.141	4.10	0.831	-1.906	0.060
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.964	4.26	0.631	-1.084	0.281

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานชายที่เพศแตกต่างกันมีระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องความรู้สึกมั่นคงขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานหญิงให้ระดับความสำคัญต่อเรื่องความรู้สึกมั่นคงขององค์กรมากกว่าพนักงานชาย ส่วนข้ออื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัทผลิตภัณฑ์และ วัสดุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆ งานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.26	0.684	4.23	0.669	0.213	0.832
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.86	0.833	4.06	0.512	-1.495	0.139
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.12	0.640	4.13	0.428	-0.069	0.945
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.08	0.736	4.16	0.638	-0.529	0.598
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.99	0.819	3.94	0.814	0.292	0.771
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.93	0.926	3.97	0.795	-0.185	0.853
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	3.99	0.852	4.10	0.700	-0.636	0.526
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.12	0.721	4.13	0.619	-0.050	0.960
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.07	0.764	3.94	0.629	0.848	0.398
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.23	0.713	4.16	0.638	0.462	0.645

ตารางที่ 17 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และ วัสดุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.95	1.005	3.87	0.763	0.372	0.710
โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.95	0.874	4.00	0.516	-0.393	0.695
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.77	1.014	3.87	0.562	-0.649	0.518
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.86	0.833	3.87	0.670	-0.036	0.971

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และ วัสดุก่อสร้าง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า พนักงานชายทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ในการช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 18** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.09	0.686	4.10	0.651	-0.015	0.988
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.74	0.829	3.77	0.617	-0.211	0.834
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.697	4.00	0.577	0.616	0.540
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.04	0.766	4.03	0.706	0.052	0.959
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำท้อความสามารถ	4.04	0.748	3.87	0.619	1.112	0.269
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.97	0.875	3.90	0.651	0.399	0.690
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	3.91	0.909	3.94	0.574	-0.204	0.839
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.08	0.790	4.00	0.632	0.507	0.613
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.96	0.867	3.94	0.680	0.151	0.880
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.09	0.779	4.03	0.657	0.391	0.697
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.81	0.961	3.97	0.657	-0.966	0.337

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจ				t-test	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.82	0.912	3.84	0.688	-0.079	0.937
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.59	1.046	3.71	0.693	-0.662	0.510
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.69	0.978	3.71	0.693	-0.106	0.916

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า พนักงานขายทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในการช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>เงินเดือน</b>						
1. เงินเดือน	4.42	0.758	4.51	0.830	-0.453	0.652
2. โบนัสประจำปี	4.62	0.697	4.42	0.761	1.171	0.244
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.46	0.761	4.22	0.929	1.223	0.224
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>						
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.23	0.765	4.25	0.940	-0.110	0.913
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	4.23	0.765	4.34	0.799	-0.621	0.536
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.27	1.116	3.68	0.955	-1.840	0.069
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	3.54	1.067	3.94	0.965	-1.777	0.078
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
8. การมีอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน	3.65	0.977	3.80	0.883	-0.701	0.485
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>						
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา	4.15	0.925	4.04	0.940	0.547	0.585
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย	3.88	0.952	3.81	1.110	0.307	0.760
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.935	4.18	0.859	-1.280	0.203

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และ  
วัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานขายระดับการศึกษาต่ำกว่า  
ปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทมอบให้ ใน  
การช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.31	0.736	4.23	0.659	0.520	0.604
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.81	0.849	3.96	0.724	-0.902	0.369
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.04	0.720	4.15	0.533	-0.859	0.392
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.08	0.744	4.11	0.698	-0.231	0.818
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำท้อความสามารถ	3.77	0.908	4.04	0.775	-1.468	0.145
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.77	1.032	4.00	0.832	-1.035	0.307
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	4.04	0.720	4.01	0.840	0.141	0.889
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.92	0.744	4.19	0.662	-1.729	0.087
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.96	0.824	4.05	0.696	-0.540	0.590
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.12	0.766	4.24	0.664	-0.802	0.425

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยงูใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยงูใจ	ความสำคัญ				t-test	P-Value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.88	1.033	3.94	0.911	-0.245	0.807
โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	4.08	0.796	3.92	0.781	0.862	0.391
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือต่างประเทศ	3.58	0.857	3.87	0.911	-1.460	0.147
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการหมุนเวียนงาน	3.65	0.846	3.94	0.757	-1.605	0.112

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานขายระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยงูใจ ในการช่วยมีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจ				t-test	P-Value
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.12	0.653	4.09	0.683	0.175	0.861
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.69	0.838	3.77	0.750	-0.457	0.648
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.96	0.774	4.09	0.624	-0.847	0.399
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.15	0.784	4.00	0.734	0.912	0.364
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.88	0.766	4.03	0.698	-0.871	0.386
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.00	0.849	3.94	0.806	0.343	0.732
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	3.69	0.788	3.99	0.824	-1.600	0.113
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.08	0.744	4.05	0.749	0.155	0.877
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.85	0.834	3.99	0.809	-0.766	0.445
10. การให้อิสระในการทำงาน	3.96	0.774	4.11	0.734	-0.907	0.367
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.77	0.863	3.89	0.891	-0.584	0.560

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจ				t-test	P-Value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.85	0.834	3.82	0.859	0.121	0.904
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดำเนินงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	3.50	0.860	3.67	0.983	-0.791	0.431
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.69	0.970	3.70	0.882	-0.019	0.985

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานขายระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในการช่วยมีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยที่บริษัทมอบให้	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38)		30-40 ปี (n = 39)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>เงินเดือน</b>						
1. เงินเดือน	4.63	0.541	4.54	0.720	4.21	1.134
2. โบนัสประจำปี	4.55	0.724	4.54	0.720	4.25	0.799
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.45	0.686	4.23	0.842	4.11	1.166
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>						
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.16	0.916	4.36	0.668	4.21	1.134
5. ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร	4.18	0.410	4.44	0.834	4.36	0.731
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.55	0.921	3.51	1.121	3.71	0.976
7. การบริหารงานที่มีความเป็นธรรม	3.84	0.945	3.67	1.108	4.07	0.900
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
8. การมีอุปกรณ์, เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน	3.74	0.828	3.85	0.904	3.68	1.020
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>						
9. ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา	3.97	0.944	3.87	0.978	4.46	0.744
10. การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย	3.76	0.998	3.87	1.105	3.86	1.145
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
11. การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.675	4.13	0.833	3.93	1.152

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด แต่ละกลุ่มอายุ มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทมอบให้ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป แตกต่างกัน ดังนี้

#### **ด้านเงินเดือน**

เรื่องเงินเดือน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

เรื่องโบนัสประจำปี พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานชายกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมาก พนักงานชายกลุ่มที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

#### **ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน**

เรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พนักงานชายกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก พนักงานชายกลุ่มที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

เรื่องความรู้สึกมั่นคงขององค์กร พนักงานชายกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก พนักงานชายกลุ่มที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

#### **ด้านนโยบายและการบริหารงาน**

เรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

#### **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

เรื่องการมีอุปกรณ์, เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบของการทำงาน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

#### **ด้านวิธีการบังคับบัญชา**

เรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานชายกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด พนักงานชายกลุ่มที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการมีผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานอย่างห่วงใย พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก



### ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เรื่องการติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานขายกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด พนักงานขายกลุ่มอายุที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมาก

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อบัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้พนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
<b>เงินเดือน</b>						
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.994	2	0.997	1.256	0.289
	ภายในกลุ่ม	80.996	102	0.794		
	รวม	82.990	104			
<b>ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>						
ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.821	2	0.41	0.506	0.605
	ภายในกลุ่ม	82.741	102	0.811		
	รวม	83.562	104			
ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.054	2	0.527	0.845	0.432
	ภายในกลุ่ม	63.575	102	0.623		
	รวม	64.629	104			
<b>วิธีการบังคับบัญชา</b>						
ความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.236	2	3.118	3.773	0.026*
	ภายในกลุ่ม	84.297	102	0.826		
	รวม	90.533	104			
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
การติดต่อและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.544	2	0.772	0.996	0.373
	ภายในกลุ่ม	79.085	102	0.775		
	รวม	80.629	104			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างที่บริษัทมอบให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในการช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป จำแนกตามระดับอายุ พบว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชา ในปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานชายที่มีระดับอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความสำคัญของด้านวิธีการบังคับบัญชา ในปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างคู่ใดบ้าง ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 24

**ตารางที่ 24** แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของด้านวิธีการบังคับบัญชา ใน ปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	$\bar{X}$ ความยุติธรรมในการ บริหารงานจาก ผู้บังคับบัญชา	ระดับอายุ		
		ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38) 3.97	30-40 ปี (n = 39) 3.87	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28) 4.46
ต่ำกว่า 30 ปี	3.97		0.10	-0.49
30-40 ปี	3.87			-0.59*
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.46			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า พนักงานชายให้ความสำคัญต่อด้านวิธีการบังคับบัญชา ในปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มอายุ 30-40ปี

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38)		30-40 ปี (n = 39)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.18	0.692	4.36	0.628	4.18	0.723
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	4.03	0.677	3.82	0.790	3.93	0.813
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.594	4.13	0.570	4.07	0.604
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.18	0.730	4.10	0.754	4.00	0.609
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ	3.87	0.811	4.00	0.858	4.07	0.766
6. งานตรงกับความสามารถและความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.97	0.753	3.85	0.988	4.04	0.922
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	4.08	0.850	4.00	0.858	3.96	0.693
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.16	0.594	4.18	0.756	4.00	0.720

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38)		30-40 ปี (n = 39)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ความรับผิดชอบ (ต่อ)</b>						
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	4.05	0.733	4.10	0.718	3.92	0.702
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.32	0.620	4.21	0.767	4.04	0.676
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.00	0.870	3.82	1.097	4.00	0.764
<b>โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</b>						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	4.16	0.594	3.79	0.923	3.88	0.781
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ ต่างประเทศ	4.03	0.716	3.62	1.161	3.80	0.645
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน	3.89	0.727	3.85	0.904	3.92	0.702

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานชาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด แต่ละกลุ่มอายุ มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บริษัทมอบให้เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย แตกต่างกัน ดังนี้

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

เรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ พนักงานชายกลุ่มอายุ 30-40 ปี ให้มีความสำคัญในระดับมากที่สุด พนักงานชายกลุ่มอายุที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมาก

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง

เรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ พนักงานขายทุก  
กลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

#### **ด้านลักษณะงานที่ทำ**

เรื่องลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถ พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้  
ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้  
ความสำคัญในระดับมาก

#### **ด้านความรับผิดชอบ**

เรื่องปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้  
ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานขายทุกกลุ่ม  
อายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญใน  
ระดับมาก

เรื่องการให้อิสระในการทำงาน พนักงานขายกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ให้  
ความสำคัญในระดับมาก พนักงานขายกลุ่มอายุที่เหลือให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

#### **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

เรื่องการมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พนักงานขาย  
ทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

#### **ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน**

เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ  
พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ  
ต่างประเทศ พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน พนักงานขายทุก  
กลุ่มอายุให้ความสำคัญในระดับมาก

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่มีผลต่อการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.65	3	0.550	1.21	0.310
	ภายในกลุ่ม	45.912	101	0.455		
	รวม	47.562	104			
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
2. การให้อิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.367	3	0.456	0.793	0.501
	ภายในกลุ่ม	58.024	101	0.574		
	รวม	59.39	104			

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38)		30-40 ปี (n = 39)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ เช่น สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆจนทำงานสำเร็จได้ หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดจนงานสำเร็จได้	4.16	0.718	4.13	0.695	3.96	0.576
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</b>						
2. การยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.95	0.655	3.67	0.737	3.61	0.916
3. การได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.11	0.689	4.10	0.641	3.93	0.663
4. การได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.11	0.727	4.08	0.774	3.89	0.737
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>						
5. ลักษณะของงานที่ทำท้อความสามารถ	4.03	0.716	3.92	0.739	4.04	0.693
6. งานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.00	0.771	3.87	0.923	4.00	0.720
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7. ปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา	3.95	0.837	4.00	0.918	3.75	0.645
8. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.05	0.613	4.21	0.801	3.86	0.803

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 38)		30-40 ปี (n = 39)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ความรับผิดชอบ (ต่อ)</b>						
9. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.87	0.704	4.13	0.833	3.82	0.905
10. การให้อิสระในการทำงาน	4.13	0.623	4.15	0.875	3.89	0.685
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
11. การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.03	0.716	3.69	1.055	3.86	0.803
<b>โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</b>						
12. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.97	0.592	3.74	1.044	3.75	0.844
13. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือต่างประเทศ	3.87	0.665	3.41	1.251	3.61	0.737
14. การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการหมุนเวียนงาน	3.84	0.679	3.62	1.115	3.61	0.832

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด แต่ละกลุ่มอายุ มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่บริษัทมอบให้เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย แตกต่างกัน ดังนี้

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

เรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีผลต่อการจูงใจ พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้มีความพึงพอใจในระดับมาก

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง

เรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร พนักงานขายทุกกลุ่มอายุให้มีความพึงพอใจในระดับมาก



เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้  
ความพึงพอใจในระดับมาก

เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ พนักงานชายทุก  
กลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

#### ด้านลักษณะงานที่ทำ

เรื่องลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถ การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ พนักงาน  
ชายทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

เรื่องงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้  
ความพึงพอใจในระดับมาก

#### ด้านความรับผิดชอบ

เรื่องปริมาณที่ได้รับมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้  
ความพึงพอใจในระดับมาก

เรื่องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานชายกลุ่มอายุ  
30-40 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด พนักงานชายกลุ่มอายุที่เหลือให้ความพึงพอใจใน  
ระดับมาก

เรื่องการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจ  
ในระดับมาก

เรื่องการให้อิสระในการทำงาน พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจใน  
ระดับมาก

#### ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เรื่องการมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ พนักงานชาย  
ทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

#### ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน

เรื่อง การส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ  
พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการดูงานนอกสถานที่ หรือ  
ต่างประเทศ พนักงานชายทุกกลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน พนักงานชายทุก  
กลุ่มอายุให้ความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Valaue
ความรับผิดชอบ						
1. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.975	2	0.987	1.809	0.169
	ภายในกลุ่ม	55.682	102	0.546		
	รวม	57.657	104			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่บริษัทมอบให้พนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จำแนกตามระดับอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ได้ผลการศึกษา ดังนี้

พนักงานขายได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงในการส่งเสริม/ผลักดันให้พนักงานขายมีแรงจูงใจ โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ

#### 4.1 ปัจจัยค่าจูน

##### 4.1.1 ด้านเงินเดือน ร้อยละ 23.53 เสนอให้

- เพิ่มค่าตอบแทนความขยัน

##### 4.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 3.92 เสนอให้

- มีการจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัย

#### 4.1.3 ด้านวิธีการบังคับบัญชา ร้อยละ 47.06 เสนอให้

- ผู้บังคับบัญชาควรต้องมีความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น
- ผู้บังคับบัญชาควรต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี
- ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน ที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลงาน
- ควรให้สวัสดิการต้องเหมือนกัน ไม่แบ่งแยก
- ควรมีการให้กำลังใจในการทำงานกันให้บ่อยครั้ง
- ควรให้คำแนะนำมากกว่าการตำหนิเมื่อเกิด ความผิดพลาด
- ควรให้คำชมเชยแก่พนักงาน

#### 4.1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 3.92 เสนอให้

- ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ต้องมีการประสานงานกัน

### 4.2 ปัจจัยจูงใจ

#### 4.2.1 ด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 3.92 เสนอให้

- ควรให้อิสระในการวางแผน

#### 4.2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 9.80 เสนอให้

- การมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### 4.2.3 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ร้อยละ 7.84 เสนอให้

- ควรมีการหมุนเวียนหน้าที่และโอกาสในการทำงานในตำแหน่งใหม่
- ควรจัดการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการขายและการตลาดอย่างสม่ำเสมอ