

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน :
กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง

THE CORRELATION OF CONTEMPORARY MOTIVATION
FACTORS AND EFFICIENCY OF WORKING
PERFORMANCE: CASE STUDY OF FUEL SERVICES
COMPANY

เมทินี อัครพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสามัคคีของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน :
กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง

เมทินี อัครพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน :
กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง

The Correlation of Contemporary Motivation Factors and Efficiency
of Working Performance: Case Study of Fuel Services Company

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเมทินี อัครพันธ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์สุภาพร ฤทธิมา, วท.ม.

ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณนะ, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)



กรรมการ

(อาจารย์สุภาพร ฤทธิมา, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเมทินี อัครพันธ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั่วไปของพนักงานบริษัทบริการเชื้อเพลิง ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจร่วมสมัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจร่วมสมัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุนในบริษัทบริการเชื้อเพลิงจำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีอายุงาน 4 - 9 ปี แรงจูงใจร่วมสมัยในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แรงจูงใจการออกแบบงาน ความเสมอภาคและความคาดหวัง ในภาพรวมระดับแรงจูงใจร่วมสมัยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์ และด้านเทคโนโลยี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ฝ่าย ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจร่วมสมัยในการทำงานของพนักงาน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ฝ่าย ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ส่วนแรงจูงใจร่วมสมัยกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจร่วมสมัย ประสิทธิภาพการทำงาน

Independent Study Title	The Correlation of Contemporary Motivation Factors and Efficiency of Working Performance: Case Study of Fuel Services Company
Name-Surname	Miss Maytinee Akarapin
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mrs. Supaporn Skupimai, M.S.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purpose of this independent study were to explore demographic factors of employees at fuel services company that affected the level of working motivation and efficiency of working performance, and to explore the correlation of contemporary motivation factors and the efficiency of working performance. The sample group was 200 employees from operational and supporting department. This study used stratified sampling method. Data were analyzed using descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD and Pearson Correlation.

The results found that most of the respondents were males, 31 - 40 years old, Bachelor's degree, married, working position as operator, operational department, monthly income less than or equal to 15,000 baht, and 4 - 9 years of working experience. The contemporary motivation factors in this study were job designing, equity, and expectancy, which were in the high level on total aspects. The working performance factors that included continuous learning, proactive, team work, globalization and technology were in the high level of all aspects.

The hypothesis results found that the differences on gender, age, marital status, department, job position, monthly income and experience affected the level of employee's motivation. The differences on age, marital status, department, job position and monthly income affected employee's working performance. The correlation between contemporary motivation factors and efficiency of working performance was found in the positive direction.

Keywords: contemporary motivation working performance

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทางผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชงชัย ศรีวรรณนะ ประธานกรรมการ อาจารย์ สุภาพร คุปพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณิ พิมพ์ช่างทอง กรรมการ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถือเป็นความรู้อันมีค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และจะได้นำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานต่อไป

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทบริการเชื้อเพลิง บริษัทในกรณีศึกษา ทุกตำแหน่งงานและทุกหน่วยงานที่ได้สละเวลาอันมีค่า เพื่อแจก รวบรวมและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดีและใช้ระยะเวลาอันสั้น รวมถึงครอบครัวของข้าพเจ้าที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และคุณความดีอันใดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอบุชาแต่ บิดามารดาผู้ให้กำเนิด แต่ครูบาอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ผู้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอันทำให้เกิดผลสำเร็จในครั้งนี้ หากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ขาดตกบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอนอรับและขออภัยมา ณ.ที่นี้

เมทินี อัครพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.4 บริษัทบริการเชื้อเพลิง.....	19
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.2 ผลการวิเคราะห์	27
5.สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการวิจัย	91
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	93
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	97
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	105
ประวัติผู้เขียน	156



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	22
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั่วไป	27
4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัย แรงจูงใจการออกแบบงาน	30
4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัย แรงจูงใจความเสมอภาค	31
4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัย แรงจูงใจความคาดหวัง	32
4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัย แรงจูงใจในภาพรวม	33
4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	34
4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก	35
4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม	36
4.9 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์	37
4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี	38
4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม	39
4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจจำแนกตามเพศ	40
4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามอายุ	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงงูใจด้านการออกแบบ งานจำแนกตามอายุ.....	42
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามอายุ.....	43
4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงูใจจำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงูใจจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	45
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านการ ออกแบบงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	46
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	47
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจในภาพรวม จำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	48
4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจจำแนกตามฝ่าย.....	49
4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงูใจจำแนก ตามตำแหน่งงาน (ระดับ).....	50
4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ).....	51
4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจในภาพรวม จำแนก ตามตำแหน่งงาน (ระดับ).....	52
4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงูใจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	53
4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านการออกแบบ งาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	54
4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	56
4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามอายุงาน (ปี).....	57
4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้าน การออกแบบงาน จำแนกตามอายุงาน (ปี).....	58
4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามอายุงาน (ปี)	59
4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามอายุงาน (ปี)	60
4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในภาพรวมจำแนก ตามอายุงาน (ปี).....	61
4.34 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามเพศ	62
4.35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุ	63
4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ.....	64
4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน การทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ	65
4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน เทคโนโลยี จำแนกตามอายุ.....	66
4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	67
4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส	68
4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้าน การทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพสมรส	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.42	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 70
4.43	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส 71
4.44	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่าย..... 72
4.45	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน (ระดับ)..... 73
4.46	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)..... 74
4.47	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน การทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) 75
4.48	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)..... 76
4.49	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน เทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) 77
4.50	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 78
4.51	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 79
4.52	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้าน การทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 80
4.53	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้าน โลกาภิวัตน์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 81
4.54	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.55	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 83
4.56	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนก ตามอายุงาน (ปี)..... 85
4.57	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงาน (ปี) 86
4.58	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน 87
4.59	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน 89
4.60	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน 89
4.61	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 90

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอนาคตอันใกล้การเปิดการค้าเสรีอาเซียนส่งผลให้องค์กรหน่วยธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่หันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทในกรณีศึกษา ซึ่งเป็นธุรกิจบริการเชื่อเพลิง ให้ความสำคัญอย่างจริงจังเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบริษัททั้งเรื่องของวิกฤตและโอกาสของการแข่งขัน ซึ่งในการแข่งขันนั้นต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยภายใน ซึ่งถ้าบุคลากรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จะเป็นแรงสนับสนุนให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ การเป็นผู้นำในธุรกิจบริการเชื่อเพลิง เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่โลกของการแข่งขันในปัจจุบัน

สภาวะธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเหนือคู่แข่ง ในอดีตองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาด้านคุณภาพสินค้าหรือบริการ โดยจัดทำระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ตลอดจนนำเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรมีต้นทุนต่ำที่สุด ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ไม่เพียงพอสำหรับภาวะธุรกิจแห่งการแข่งขันนี้ได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อไปกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรและพนักงานประสบผลสำเร็จร่วมกัน หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพยายาม ทุ่มเท กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจร่วมสมัยกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจใดบ้างที่มีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อที่จะนำปัจจัยดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน รวมทั้งยังเป็น

การเสริมความแข็งแกร่งและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในอนาคตสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ศึกษาบริษัทบริการเชื้อเพลิง ตั้งอยู่ที่ กรุงเทพมหานคร
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุนในบริษัทกรณีศึกษา จำนวน 380 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 200 คน
4. วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็นฝ่ายและกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วน
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือช่วงระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2556

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์กร หมายถึงบริษัทในกรณีศึกษา ที่ให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิง

ฝ่าย หมายถึงการแบ่งฝ่ายออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ เพื่อจัดหมวดหมู่และง่ายต่อการบริหารจัดการ แบ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบไปด้วยฝ่ายย่อย คือ ฝ่ายเทคนิค (TZ) ฝ่ายคลังน้ำมัน (DZ) ฝ่ายบริการน้ำมันเชื้อเพลิง (AZ, RZ) ในส่วนของฝ่ายสนับสนุนประกอบไปด้วยฝ่ายย่อย คือ ฝ่ายบริหาร (MD) ฝ่ายบัญชีการเงิน (FZ) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ (HZ) ฝ่ายการตลาดและระบบสารสนเทศ (BZ)

ตำแหน่งงาน หมายถึงระดับของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษาแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับบริหาร ระดับหัวหน้าแผนก ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)

ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย (Contemporary Theories of Motivation) หมายถึงทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย 3 ทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs) หมายถึงการออกแบบงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดีและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานย่อมจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา และจะช่วยผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยกล่าวถึงคุณลักษณะเด่นของงาน 5 ประการได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับ

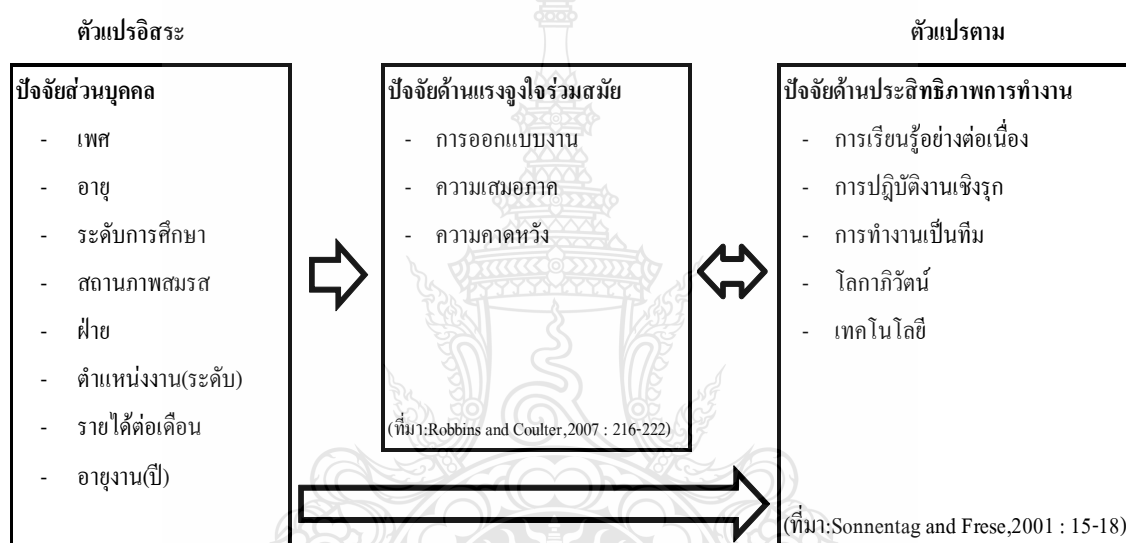
ความเสมอภาค (Equity) หมายถึงการรับรู้ในเชิงเปรียบเทียบของพนักงานแต่ละคนกับพนักงานคนอื่น ในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นสามารถคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จแล้ว จะได้รับผลตอบแทนที่ตนต้องการได้จากการปฏิบัตินั้น

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงผลการดำเนินงานส่วนบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์ และ ด้านเทคโนโลยี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษาในครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการปรับปรุงแผนและนโยบายการบริหารการจัดการทรัพยากรบุคคลในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับองค์กร
2. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนให้องค์กรสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน ได้รวบรวม ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจร่วมสมัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. บริษัทบริการเชื้อเพลิง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ การจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจะทำงานอย่างเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้ออกมาดีที่สุดใน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของคนและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร การจูงใจบุคลากรในการทำงานจึงมุ่งเน้นในทางที่จะทำให้ผลงานดีขึ้นและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในทุก ๆ ด้าน จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่องค์กรจะสามารถทำได้ (วิเชียร วิทญูคุณ, 2554 : 145)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Robbins and Coulter (2007 : 210-222) อธิบายว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ยุค คือแรงจูงใจแบบดั้งเดิม (Early Theories of Motivation) และแรงจูงใจร่วมสมัย (Contemporary Theories of Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจดั้งเดิมเป็นที่รู้จักกันในฐานะที่เป็นทฤษฎีการจูงใจขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรากฐานในการสร้างทฤษฎีในปัจจุบัน อันได้แก่

- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)
- ทฤษฎีพระเดชพระคุณ (McGregor's Theories X and Y)
- ทฤษฎีสองปัจจัย (Herberg's Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย มีทฤษฎีที่น่าสนใจหลายทฤษฎี ในการศึกษาครั้งนี้ จะมุ่งเน้นศึกษาใน 3 ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย อันได้แก่

- ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs)
- ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)
- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ในการศึกษาเรื่องนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยเป็นกรอบแนวคิดเพราะเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจูงใจพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เลือกศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยใน 3 ทฤษฎีข้างต้น เพราะมีความเหมาะสมกับบริษัทในกรณีศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเลือกใช้ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อต้องการทราบถึงลักษณะงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาวางแผนออกแบบงานที่เหมาะสมกับพนักงาน เลือกใช้ทฤษฎีความเสมอภาคเพื่อต้องการทราบถึงความรู้สึกในความไม่เท่าเทียมกันของพนักงานในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องหรือเพิ่มการสื่อสารกับพนักงานให้มากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกัน เลือกศึกษาทฤษฎีความคาดหวังเพื่อต้องการทราบสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทำงานมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดผลตอบแทนที่สามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs)

คุณลักษณะของงานเป็นแนวคิดทางพฤติกรรม เป็นการเพิ่มสำคัญของงานโดยการออกแบบงานให้มีเหตุผล สามารถวัดผลได้ มีคุณสมบัติของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี Hackman and Oldman (1976 อ้างถึงใน Muchinsky , 2003) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานหรือการออกแบบงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยแบบจำลองคุณลักษณะของงานจะแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานย่อมจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะช่วยผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

แบบจำลองการออกแบบงาน Job Characteristics Model (JCM) โดยประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะเด่นของงาน 5 ประการ ที่หากสามารถออกแบบงานให้ดีขึ้นได้จะสามารถสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและยกระดับการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Variety) หมายถึงทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันทำให้พนักงานต้องใช้ทักษะ ความสามารถและพรสวรรค์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึงความรับผิดชอบของงานให้เสร็จสมบูรณ์ สามารถระบุงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึงระดับความสำคัญของงานที่พนักงานปฏิบัติและมีผลกระทบต่อพนักงานคนอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึงระดับความเป็นอิสระที่พนักงานสามารถคิด วางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึงพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงานของตนอย่างน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน 3 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานในคุณค่าและความสำคัญของงานอย่างน้อยเพียงใด พิจารณาจากคุณลักษณะงาน 3 ชนิดแรกคือความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึงระดับการรับรู้ของพนักงานว่าตนมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ด้วยตนเองอย่างน้อยเพียงใด พิจารณาจากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึงระดับการรับรู้ของพนักงานถึงผลการปฏิบัติงานของตน พิจารณาจากข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes)

สภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการข้างต้น เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น
4. การขาดงานและการออกจากงานลดลง

นอกจากนี้แล้ว ยังมีปัจจัยในด้านความแตกต่างของปัจเจกบุคคล 3 ประการ ที่มีความสำคัญและการตอบสนองในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดี และเกิดความรู้สึกในทางบวกต่องาน
2. ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าทำให้บุคคลต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคคลมักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงหากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams (1965 อ้างถึงใน Robbins and Coulter, 2007 : 219-220) อธิบายว่า โดยปกติ ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่จะได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่พยายามทุ่มเทให้กับการทำงานและจะเปรียบเทียบอัตราส่วนของการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ของตนเองกับผู้ปฏิบัติงานอื่น

หากอัตราส่วนของตนเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นเท่าเทียมกัน บุคคลจะมีความรู้สึกที่เกิดความเท่าเทียมกันหรือเกิดความยุติธรรม แต่หากไม่เท่าเทียมกันความรู้สึกไม่ยุติธรรมย่อมเกิดขึ้นในความรู้สึกของพนักงานคนนั้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งกรณีการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมย่อมก่อให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน เช่น ขยันมากขึ้นหรือเฉื่อยชาลง หรือปรับเปลี่ยนผลลัพธ์ของตนเองหรือคนอื่น เช่น เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือคัดค้านการเพิ่มผลตอบแทนของคนอื่น
2. แสดงพฤติกรรมชักนำให้คนอื่นเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตนเอง
3. มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตนเอง
4. เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบ Inputs หรือ Outcomes

5. ลาออกจากงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม

คำว่า “คนอื่น” หรือ “Others” ในทฤษฎีความเสมอภาค อาจหมายถึง

- พนักงานคนอื่นที่ทำงานคล้ายคลึงกัน ในองค์กรเดียวกันหรือองค์กรอื่น
- ระบบคือนโยบายและหลักการจ่ายผลตอบแทนในองค์กรเทียบกับองค์กรอื่น
- ตนเองคือการเปรียบเทียบ Input-Outcomes Ratio ในปัจจุบันกับสิ่งที่ตนเองเคยได้รับในอดีต

อดีต

สรุปได้ว่าผลของความรู้สึกไม่ยุติธรรมหรือไม่เท่าเทียมกัน อาจจะทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพการทำงาน หรือคุณภาพของงาน หรือเพิ่มการขาดงานและลาออกจากงานได้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1964 อ้างถึงใน Robbins and Coulter, 2007 : 219-220) อธิบายว่า ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่มีมุมมองด้านการจูงใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานทั้งหมด โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นสามารถคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ตนต้องการได้จากการปฏิบัติงานนั้น ทฤษฎีนี้เห็นว่าบุคคลย่อมมีเหตุผลที่จะคิดว่าตนเองจะต้องทำอะไรบ้าง ถึงควรที่จะได้รับรางวัลตอบแทนตามที่ตนคาดหวัง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ไม่ได้มองเพียงเฉพาะว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานมีความคิดอย่างไร แต่ยังเชื่อมโยงแนวความคิดดังกล่าวเข้ากับสภาวะแวดล้อมอื่นในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้วย โดยแรงจูงใจมีผลมาจากความเชื่อ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. เรื่องความคาดหวัง (Expectancy or Effort-Performance Linkage) อธิบายตามความเชื่อที่ว่า ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น ความคาดหวังที่พนักงานจะได้รับผลตอบแทนจากความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือผลตอบแทนในการทำงาน (Instrumentality of Performance-Reward Linkage) คือ ความเชื่อว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงาน

3. ความมีคุณค่าหรือการดึงดูดใจที่เหมาะสม (Valence or Attractiveness of Reward) คือ ความดึงดูดใจของผลตอบแทนจากการทำงาน ในความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความมีคุณค่า มีราคา หรือมีความหมายกับตน

ในบางกรณีบุคคลเชื่อว่าถ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานแล้วจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย แต่ยังมีบางกรณีถึงแม้จะไม่ต้องใช้ความพยายามสูงแต่กลับมีผลกระทบเกิดขึ้นอย่างมาก เช่น การประมาทเลินเล่อของพนักงานในการประกอบชิ้นส่วน

ขนาดเล็กลงในอุปกรณ์ที่มีความสำคัญที่ต้องการความละเอียดของงานสูง โดยเหตุที่เกิดขึ้นเกิดจากการตั้งความคาดหวังต่ำหรือการทำงานที่ไม่ตั้งใจให้เกิดความพยายามทุ่มเทในงาน อาจเป็นเพราะผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับไม่เหมาะสมไม่ตรงกับความต้องการ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง เพราะเหตุที่ว่าผลของงานที่ทำไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลตามที่คาดหวัง

โดยสรุปแล้วหลักการสำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจเป้าหมายหรือความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน จะต้องทราบความเชื่อมโยงตามความเชื่อ 3 ประการดังกล่าวข้างต้นคือ ความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานให้ได้ตามความคาดหวัง ความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับเครื่องมือผลตอบแทนในการทำงาน และความเชื่อมโยงผลตอบแทนกับเป้าหมายที่มีคุณค่าหรือการดึงดูดใจที่เหมาะสม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะการทำงานที่สูง มีระบบการทำงานที่ดี มีความเพียบพร้อมในทุกด้านที่จะช่วยส่งผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป และเพื่อนำมาใช้ในการรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ที่ไม่แน่นอนภายนอกองค์กร ชงชัย สันติวงษ์ (2541 อ้างถึงใน เทพ ประสาททอง, 2552) ส่วน วิรัช สงวนวงศวาน (2531 อ้างถึงใน อนัญญา สมทอง, 2553) อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารการปฏิบัติงานเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญเติบโตหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่มีความสามารถจะบริหารงานด้วยความตระหนักถึงความเหมาะสมและผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการดำเนินงานส่วนบุคคล (Individual Performance)

Sonnentag and Frese (2001 : 15-18) นำเสนอว่าการทำงานและองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องประสบกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างมาก การศึกษาในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน ในที่นี้จึงมุ่งเน้นถึงแนวโน้มของประสิทธิภาพที่เป็นปัจจัยสำคัญ 5 ด้านหลักในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ

1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)
2. ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactivity)
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Working In Teams)
4. ด้านโลกาภิวัตน์ (Globalization)

5. ด้านเทคโนโลยี (Technology)

1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานและการจัดการกับปัญหาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบุคคลที่มีระดับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับสูงจะมีพฤติกรรม ดังนี้

- เป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่มในสายงานอาชีพที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
- ประเมินและสรุปสิ่งที่เรียนรู้อยู่เสมอ
- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้แก่บุคคลอื่นได้
- กระตุนใจให้สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

เนื่องจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ ทำให้กระบวนการทำงาน ความต้องการของงานแต่ละประเภทมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ผลที่ตามมาคือ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยที่พนักงานแต่ละคนจะต้องมีความตั้งใจใฝ่ใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้งานในปัจจุบันที่ทำอยู่และงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย Donovan and Plamondon (2000 อ้างถึงใน Sonnentag and Frese, 2001) ได้ชี้ให้เห็นว่าในเรื่องของแนวคิดประสิทธิภาพในปัจจุบัน ควรมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องของ “การเรียนรู้” ให้ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานวิจัยกล่าวไว้ว่าการพัฒนาทักษะความรู้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างและหลากหลายในอนาคต โดยกระบวนการเรียนรู้จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

2.ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactivity)

Covey (1989) ได้กล่าวถึง อุปนิสัยข้อแรกที่สำคัญในเจ็ดอุปนิสัยแห่งการเป็นคนที่มีประสิทธิผลสูง ก็คือ การทำทุกอย่างในเชิงรุก ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมหรือความคิด โดยให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายชีวิตให้เด่นชัดและกำหนดว่าควรทำอย่างไรให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ รวมถึงการนำมาใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและบังคับตัวเองให้เดินไปตามแผนที่วางไว้ ไม่ใช่ทำเพราะตอบสนองไปตามอารมณ์ หรือความต้องการส่วนตัวดังนั้นเราต้องบังคับตัวเองให้ทำในสิ่งที่เราไม่อยากจะทำแต่เป็นสิ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จบุคคลที่มีการปฏิบัติงานเชิงรุกจะมีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบและคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีอิสระในการเลือกที่จะกระทำซึ่ง

อิสระในการเลือกนั้นเป็นไปค่านิยมและหลักการที่ดีในการทำงานมิใช่เลือกกระทำตามอารมณ์หรือตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะต้องทำส่วน Frese, Parker, Wall&Jackson (1997 อ้างถึงใน Sonnentag and Frese, 2001) อธิบายว่าการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน การปฏิบัติงานเชิงรุกกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก การปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดีไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามความต้องการของงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อีกต่อไปสามารถตอบสนองได้เพียงงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่ทำประจำเท่านั้น

3.ด้านการทำงานเป็นทีม (Working In Teams)

การทำงานในปัจจุบันนี้บุคคลจำเป็นต้องทำงานแบบเชิงรุก (Proactive) มิใช่ทำงานเชิงรับ (Reactive) เหมือนยุคก่อนอีกต่อไป นอกจากนั้นแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันทำงานเป็นความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ คนจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีทักษะความสามารถที่แตกต่างกันไปมาทำงานร่วมกัน โดยจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

Woodcock (1989) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล คือการผสมผสานความแตกต่างของทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และให้เกิดการสมดุลในทีม
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกันเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติและนโยบาย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทัศนคติในงานกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหาที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถเสนอแนะให้ความคิดเห็นและวิจารณ์กันได้ โดยปราศจากความกลัว
4. การสนับสนุนและไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานต้องการ สมาชิกในทีมเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง
5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งเนื่องจากการทำงานเป็นทีมย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับทักษะความชำนาญ ลักษณะงานและข้อจำกัดต่าง ๆ

8. การทบทวนการปฏิบัติงานจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาตนเองสมาชิกในทีมจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ ต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและพัฒนาที่มออยู่เสมอ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสนิทสนมแนบแน่น ทุกคนก็จะทุ่มเทความพยายามและเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

11. การสื่อสารที่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจ การประสานงานและความร่วมมือที่ดี

โดยสรุปแล้ว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกในทีมงาน

4.ด้านโลกาภิวัตน์ (Globalization)

โลกาภิวัตน์หรือโลกาภิวัตน์คือ ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการคมนาคมขนส่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล ชุมชน ธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก ส่งผลกระทบอันรวดเร็วและสำคัญต่อส่วนอื่น ๆ ของโลก

โลกาภิวัตน์ได้กลายเป็นคำพูดติดปากเมื่ออธิบายถึงโลกธุรกิจในปัจจุบัน ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ๆ คือ

1. การผลิตและการบริการที่ออกสู่ตลาดโลกและมีการแข่งขันกันทั่วโลกในยุคโลกาภิวัตน์นี้ มีความสะดวก รวดเร็ว ชัดเจนและง่ายดายมากในการติดต่อสื่อสารระหว่างลูกค้ากับธุรกิจโดยตรง

2. แรงงานที่สามารถทำงานได้ทั่วทุกมุมโลกทำให้ธุรกิจต้องให้ความสำคัญในความแตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้แต่ละบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรสามารถลดความแตกต่างนี้ได้โดยใช้ความเป็นสากลในการคัดเลือกพนักงาน การอบรมและการประเมินผลงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้อายุการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการลงทุนด้านมนุษย์ ที่ไม่ใช่แค่การทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการทำให้พนักงานมีความสามารถที่จะจัดการกับงานและหน้าที่ของตนในอนาคตให้มีความ

สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นองค์กรจะต้องพัฒนาให้พนักงานแต่ละคนให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายงานตามที่ต้องการมอบหมาย

โดยสรุปแล้วพนักงานต้องเรียนรู้ถึงความเป็นไปในการเปลี่ยนแปลงระดับโลกด้วยหลักการสำคัญ คือ มุ่งพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถจัดการและคาดการณ์ความเป็นไปในอนาคตในทุก ๆ เหตุการณ์ไม่ว่าจะเป็นเรื่องธุรกิจการเมือง เศรษฐกิจและสังคม วิทยาการเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกในที่นี้ข้อมูลต่าง ๆ ต้องถูกต้องและทันสมัยวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ทันต่อการตัดสินใจ (Speed of work) คือการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology)

5.ด้านเทคโนโลยี (Technology)

Wall&Davids (1992 อ้างถึงใน Sonnentag and Frese, 2001) เทคโนโลยีในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการทำงานอย่างมาก โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการใช้ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นที่พนักงานแต่ละคนจะต้องสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าการมีทักษะและความรู้ที่หลากหลายกลายเป็นเรื่องที่สำคัญในกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ความจำเป็นของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร

- ความกดดันของสภาพแวดล้อม จึงต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยดำเนินงานในการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการทำงานที่รวดเร็วเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
- กระบวนการปรับตัวขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีกระบวนการในการปรับตัว ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกให้เร็ว
- คู่แข่งทางการค้า
- การที่มีระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลที่ได้ด้วยความรวดเร็วย่อมได้เปรียบ

สรุปได้ว่าผู้บริหารและพนักงานในองค์กร จำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และที่เกี่ยวข้องกับงาน จึงจะบรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดความได้เปรียบในเชิงแข่งขันและเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรและพนักงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรทราย กาญจนอุดมการ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส จึงมีภาระในการดูแลครอบครัว ในการได้รับผลตอบแทนมีระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว ประกอบกับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งต้องหารายได้พิเศษเพิ่มเติม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ขาดความพยายามและการทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง พบเพียงด้านความมั่นคงในงานเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เป็นผลมาจากแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้มีแนวโน้มความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เพราะมีแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในระดับปานกลางนั่นเอง

ชูยศ ศรีวรจันทร์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาจากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่พบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อย่างไม่ยุติธรรมไม่เท่าเทียมกัน ขาดมาตรฐานในการประเมินผลการทำงานที่เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่องซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีกในอนาคต

ปิยะมาศ พร้อมวงศ์ (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน Shared Services ของบริษัทกรณีศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านองค์กร หน่วยงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจ แต่สิ่งที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ เรื่องของระบบการทำงาน เรื่องของปริมาณงานที่มีมากเกินไปจนพนักงานตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่มีระบบการทำงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาต่อถึงแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว พบว่าแนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหานั้นต้องมีการพัฒนาการ

บริหารงานภายในหน่วยงานและหลักการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาและทดสอบพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในระดับมากประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนมีค่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคง ด้านผลตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ อธิบายได้ว่าสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานที่ดี พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ในส่วน เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมทบ ไสลชัย (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จังหวัดพัทลุง จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเป็นเพราะว่าเทศบาลมีแนวทางในการปฏิบัติงานและนโยบายด้านการบริหารบุคคลที่ชัดเจน มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อพนักงานทุก ๆ คนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลมีความทุ่มเทความรู้ความสามารถ นำประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานและองค์กรเมื่องานประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่งก็มักหาวิธีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชาการปกครอง ด้านลักษณะงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารและนโยบาย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนเกื้อกูลและด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

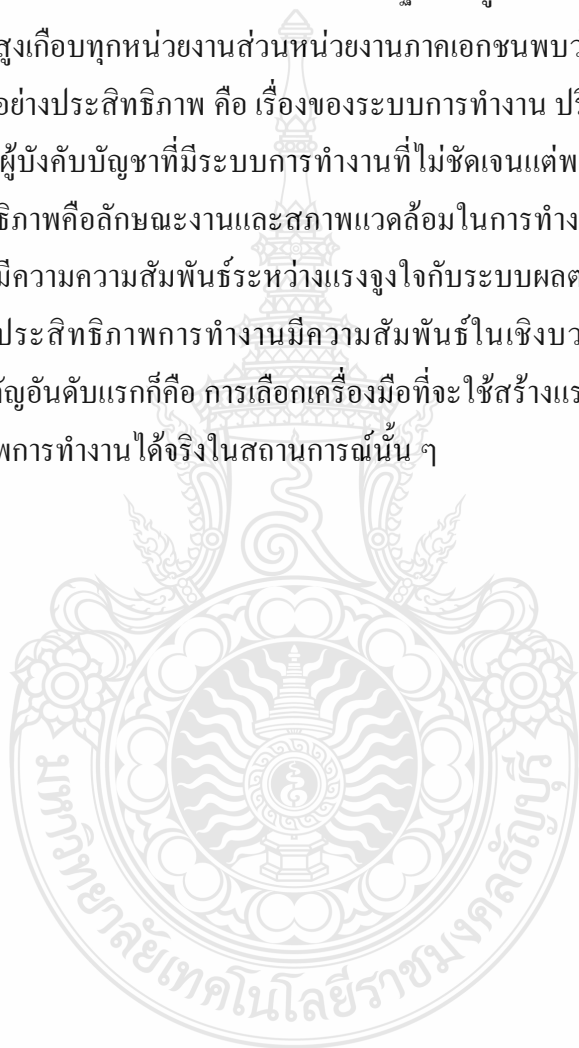
Springer (2010) ศึกษาแรงจูงใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคาร 70 แห่ง ผลงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เป็น

บวกระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจที่เป็นบวกเช่นกัน ในส่วนของปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือนและความเครียด งานวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การตั้งเป้าหมายยอดขาย เป็นต้น

Nawab (2011) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มุ่งศึกษาในแง่ของการเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการศึกษา ดังนี้ Pay Roll (เงินเดือน) สภาพแวดล้อมในองค์กร ระบบรางวัลผลตอบแทนและระบบประเมินผลงาน จากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในปัจจัยจูงใจทุกด้านระหว่างแรงจูงใจกับระบบรางวัลผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในองค์กรและระบบประเมินผลงานบทสรุปจากงานวิจัยมีความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก รวมทั้งระบบรางวัลผลตอบแทนที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้จริงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากเช่นกัน

Kaymaz (2011) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Performance feedback) เป็นการสะท้อนการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นผลในการสร้างแรงจูงใจผู้ศึกษากล่าวว่ามีงานวิจัยมากมายที่พิสูจน์ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Performance feedback) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Performance feedback) ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีปัจจัยดังนี้ การลดความคลุมเครือไม่ชัดเจนในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแนบแน่นขึ้น การจูงใจที่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงทางเทคนิคและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิผล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแนบแน่นขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเมื่อได้รับแจ้งปัญหาให้ทำทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยองค์กรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับดังกล่าวมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานเพื่อออกแบบงาน พัฒนาพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสมส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง มีความไม่พึงพอใจในเรื่องของการรับค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) แสดงถึงการมีระบบประเมินผลงานที่ไม่มีความชัดเจนขาดมาตรฐาน แต่ก็พบว่าบางหน่วยงานของภาครัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามภาพรวมหน่วยงานของภาครัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานอยู่ระดับสูงเกือบทุกหน่วยงานส่วนหน่วยงานภาคเอกชนพบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ เรื่องของระบบการทำงาน ปริมาณงานที่มากเกินไปจนพนักงานรวมถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีระบบการทำงานที่ไม่ชัดเจนแต่พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของผลงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่ามีความความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับระบบผลตอบแทนและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เช่นเดียวกับงานวิจัยในประเทศไทยซึ่งสิ่งสำคัญอันดับแรกก็คือ การเลือกเครื่องมือที่จะใช้สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การจูงใจนั้นเกิดผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้จริงในสถานการณ์นั้น ๆ



2.4 บริษัทบริการเชื้อเพลิง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง ซึ่งมีข้อมูลและลักษณะการประกอบธุรกิจดังนี้

บริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ “บาฟส์” เป็นบริษัทที่ให้บริการเติมน้ำมันอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมือง โดยดำเนินธุรกิจทางด้านการบริหารการจัดเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานและให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงแก่อากาศยาน นอกเหนือจากการให้บริการที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิและท่าอากาศยานดอนเมือง บริษัทยังให้บริการที่ทำอากาศยานภูมิภาค 2 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสุโขทัย จังหวัดสุโขทัยและท่าอากาศยานสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี นอกจากนี้ บริษัทมีการประกอบธุรกิจผ่านบริษัทย่อย และบริษัทร่วม ได้แก่ บริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด บริษัท เจพี - วัน แอสเซ็ท จำกัด บริษัท บริการน้ำมันอากาศยาน จำกัด และ บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

บริษัทดำเนินธุรกิจครบวงจร ทั้งระบบส่งน้ำมันอากาศยานผ่านท่อฯ ระบบคลังน้ำมันอากาศยาน และระบบเติมน้ำมันอากาศยานภายในท่าอากาศยานดอนเมืองแต่เพียงผู้เดียว รวมถึงท่าอากาศยานภูมิภาคด้วย สำหรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทเป็นผู้ดำเนินการให้บริการระบบคลังน้ำมันอากาศยาน และระบบเติมน้ำมันอากาศยาน ในขณะที่บริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จะเป็นผู้ให้บริการเฉพาะระบบส่งน้ำมันอากาศยานผ่านท่อฯ ภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

บริษัทมีรายได้จากการให้บริการระบบส่งน้ำมันอากาศยานผ่านท่อฯ ระบบคลังน้ำมันอากาศยาน ระบบเติมน้ำมันอากาศยาน รายได้ค่าเช่ารับและรายได้อื่น ๆ ปีละประมาณ 2,400 ล้านบาท จำนวนเที่ยวบินของสายการบินที่มาใช้บริการปีละประมาณ 150,000 เที่ยวบิน ปริมาณน้ำมันที่บริษัทให้บริการเติมน้ำมันอากาศยานประมาณปีละ 3,900 ล้านลิตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง โดยมีการศึกษาข้อมูลและมีวิธีการในการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานของบริษัทกรณีศึกษา รวมทั้งสิ้น 380 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้สามารถทราบถึงจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามเกณฑ์ของ (บุญธรรม กิจปรีดาปรีสุทธิ, 2549)

คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตร

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

เมื่อ	n	คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

แทนค่า

$$n = \frac{380}{1 + 380(0.05)(0.05)}$$

$$n = 195$$

ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา 380 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 195 ตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทั้งนี้เป็นค่าที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 แต่อย่างไรก็ตามจะมีการเก็บตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง สำรองไว้กรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 5 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษารั้งนี้ใช้วิธีการเลือกที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ทั้งนี้บริษัทกรณีศึกษาแบ่งฝ่ายหลัก ๆ ไว้สองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุน โดยทั้งสองฝ่ายนี้ประกอบไปด้วยฝ่ายย่อย ๆ ดังต่อไปนี้

ฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบไปด้วยฝ่ายย่อย คือ

- ฝ่ายเทคนิค (TZ)
- ฝ่ายคลังน้ำมัน (DZ)
- ฝ่ายบริการน้ำมันเชื้อเพลิง (AZ, RZ)

ฝ่ายสนับสนุนประกอบไปด้วยฝ่ายย่อย คือ

- ฝ่ายบริหาร (MD)
- ฝ่ายบัญชีการเงิน (FZ)
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ (HZ)
- ฝ่ายการตลาดและระบบสารสนเทศ (BZ)

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้จำนวน 200 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น = $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายสนับสนุน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายปฏิบัติการ	284	149
ฝ่ายสนับสนุน	96	51
รวม	380	200

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ได้จัดทำขึ้นมาเองโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปเป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลต่อไปนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน ตำแหน่งงาน (ระดับ) รายได้ต่อเดือน อายุงาน (ปี) เป็นการวัดคำถามแบบปลายปิด (Closed ended) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบมีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ส่วนที่ 3 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)
2. ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactivity)
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Working In Teams)
4. ด้านโลกาภิวัตน์ (Globalization)
5. ด้านเทคโนโลยี (Technology)

ซึ่งในส่วนที่ 2-3 คำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Interval Rating Scale) ของ Likert Scale โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการแปลความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สมจิต วัฒนาชยากุล, 2546 : 25)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	มีความเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาวัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง จากนั้นใช้สถิติหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.917 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ตัวอย่าง จากพนักงานของบริษัทกรณีศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บข้อมูล จากการค้นคว้า ศึกษางานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสารบทความทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ผลการวิจัยที่เป็นประเด็นสำคัญของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงนำ ข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อคัดกรองข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อเตรียมประมวลผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติ Independent samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Pearson Correlation โดยมี รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบ Independent samples t-test, One-way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบ Pearson Correlation

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์การหาค่าสัมประสิทธิ์ ตามเกณฑ์ของ (บุญธรรม กิจปรีดา-
บริสุทธิ, 2549 : 462) ใช้ได้ทั้งสองทิศทางบวกและลบ

- | | |
|-----------------------------|---|
| ค่าสหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.30 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย |
| ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 - 0.70 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| ค่าสหสัมพันธ์ มากกว่า 0.70 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก |



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (99 เปอร์เซ็นต์)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานกรณศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั่วไปของพนักงานกรณศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่าย ตำแหน่งงาน (ระดับ) รายได้ต่อเดือน อายุงาน (ปี)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั่วไป

เพศ	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
ชาย	156	78.0
หญิง	44	22.0
รวม	200	100
อายุ	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	63	31.5
31-40 ปี	81	40.5
41-50 ปี	41	20.5
50 ปีขึ้นไป	15	7.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	3	1.5
ปวส.หรืออนุปริญญา	54	27.0
ปริญญาตรี	126	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	17	8.5
รวม	200	100
สถานภาพสมรส	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
โสด	93	46.5
สมรส	103	51.5
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	2.0
รวม	200	100
ฝ่าย	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
ฝ่ายปฏิบัติการ	149	74.5
ฝ่ายสนับสนุน	51	25.5
รวม	200	100
ตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ(ชั่วคราว)	19	9.5
ระดับปฏิบัติการ	100	50.0
ระดับหัวหน้างาน	57	28.5
ระดับหัวหน้าแผนก	17	8.5
ระดับบริหาร	7	3.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	29.0
15,001 – 25,000 บาท	45	22.5
25,001 – 35,000 บาท	31	15.5
35,001 – 45,000 บาท	31	15.5
45,001 บาทขึ้นไป	35	17.5
รวม	200	100
อายุงาน	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าแต่ไม่เกิน 3 ปี	28	14.0
4 - 9 ปี	78	39.0
10-14 ปี	37	18.5
15-20 ปี	38	19.0
20 ปีขึ้นไป	19	9.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะบุคคลทั่วไปของพนักงาน วิทยาลัยการอาชีพเชอเพลิง จำนวน 200 ตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมามีช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมามีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 สถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และเป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.5 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุงาน 4 - 9 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา มีอายุงาน 15 - 20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ออกแบบงาน ด้านความเสมอภาคและด้านความคาดหวัง

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจการ
ออกแบบงาน

แรงจูงใจการออกแบบงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1.งานของท่านต้องใช้ทักษะที่ หลากหลาย	29 14.5%	138 69%	28 14%	1 0.5%	4 2%	3.94	0.695	มาก	(4)
2.ท่านสามารถระบุส่วนของงาน ที่ท่านทำได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน	60 30%	135 67.5%	5 2.5%			4.28	0.501	มากที่สุด	(2)
3.งานของท่านมีความสำคัญต่อท่าน และคนอื่นๆ	84 42%	102 51%	13 6.5%	1 0.5%		4.35	0.623	มากที่สุด	(1)
4.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	33 16.5%	110 55%	52 26%	4 2%	1 0.5%	3.85	0.728	มาก	(5)
5.ท่านได้รับทราบข้อมูลโดยตรงและ ชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานท่าน อยู่เสมอ	27 13.5%	144 72%	27 13.5%	1 0.5%	1 0.5%	3.98	0.580	มาก	(3)
รวม						4.08	0.389	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัย
แรงจูงใจการออกแบบงาน พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้าน
แรงจูงใจการออกแบบงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D = 0.389) เมื่อพิจารณาราย
ข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 - 4.35 โดยเรียงลำดับความ
คิดเห็นจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ดังนี้ งานของท่านมีความสำคัญต่อท่านและคนอื่น ๆ
ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D = 0.623) ท่านสามารถระบุส่วนของงานที่ท่านทำได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน
ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D = 0.501) ท่านได้รับทราบข้อมูลโดยตรงและชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานท่าน
อยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D = 0.580) งานของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลายค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D =
0.695) และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D = 0.728) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจความเสมอภาค

แรงจูงใจความเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทน	11	93	80	15	1	3.49	0.737	มาก	(3)
การเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลงาน	5.5%	46.5%	40%	7.5%	0.5%				
เท่าเทียมกับพนักงานในระดับและ หน่วยงานเดียวกัน									
2.ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทน	3	100	76	20	1	3.42	0.711	มาก	(4)
การเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลงาน	1.5%	50%	38%	10%	0.5%				
เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกัน หน่วยงานอื่น									
3.ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทน	10	91	87	10	2	3.49	0.716	มาก	(2)
การเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลงาน	5%	45.5%	43.5%	5%	1%				
เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกัน บริษัทอื่น									
4.หากท่านย้ายตำแหน่งหรือย้าย	6	104	78	12		3.52	0.657	มาก	(1)
หน่วยงานท่านก็จะได้รับผลตอบแทน	3%	52%	39%	6%					
การเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลงาน ที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ใน หน่วยงานนั้น									
รวม						3.48	0.605	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจความเสมอภาค พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจความเสมอภาคโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D = 0.605) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 - 3.52 ระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ หากท่านย้ายตำแหน่งหรือย้ายหน่วยงาน ท่านก็จะได้รับผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน ที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานนั้นค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D = 0.657) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกันบริษัทอื่นค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D = 0.716) ท่านคิดว่าท่านได้รับ

ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับและหน่วยงานเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D = 0.737) และท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D = 0.711) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจความคาดหวัง

แรงจูงใจความคาดหวัง	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ท่านคิดว่าหากท่านพยายามทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับการ ชื่นชมและการประเมินผลงานที่ดี	19 9.5%	115 57.5%	61 30.5%	4 2%	1 0.5%	3.74	0.676	มาก	(2)
2.ท่านคิดว่าหากท่านทำงานสำเร็จ ตามเป้าหมายท่านจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลจากการทำงาน	22 11%	105 52.5%	66 33%	5 2.5%	2 1%	3.70	0.737	มาก	(3)
3.ผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณค่า ดึงดูดใจและมีความหมายกับท่าน	35 17.5%	111 55.5%	50 25%	4 2%		3.89	0.703	มาก	(1)
รวม						3.77	0.611	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจความคาดหวัง พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D = 0.611) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 - 3.89 ระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ ผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณค่า ดึงดูดใจและมีความหมายกับท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D = 0.703) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าหากท่านพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับการชื่นชมและการประเมินผลงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D = 0.676) และท่านคิดว่าหากท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านจะได้รับการตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงานค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D = 0.737) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงงใจในภาพรวม

แรงงใจ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.แรงงใจการออกแบบงาน	233 23.3%	629 62.9%	125 12.5%	7 0.7%	6 0.6%	4.08	0.389	มาก	(1)
2.แรงงใจความเสมอภาค	30 3.8%	388 48.5%	321 40.1%	57 7.1%	4 0.5%	3.48	0.605	มาก	(3)
3.แรงงใจความคาดหวัง	76 12.7%	331 55.2%	177 29.5%	13 2.1%	3 0.5%	3.77	0.611	มาก	(2)
รวม						3.78	0.413	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยแรงงใจในภาพรวม พบว่าพนักงานกรณศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D = 0.413) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 - 4.08 ระดับความคิดเห็นมาก อันดับแรก คือแรงงใจการออกแบบงานมีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D = 0.389) รองลงมา คือ แรงงใจความคาดหวังมีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D = 0.611) และแรงงใจความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D = 0.605) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	35 17.5%	123 61.5%	40 20%	2 1%		3.96	0.644	มาก	(2)
2. ท่านประเมินและสรุปสิ่งที่ได้ เรียนรู้อยู่เสมอ	21 10.5%	139 69.5%	39 19.5%	1 0.5%		3.90	0.558	มาก	(3)
3. ท่านนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	28 14%	138 69%	33 16.5%	1 0.5%		3.97	0.570	มาก	(1)
รวม						3.94	0.502	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D = 0.502) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 - 3.97 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ ท่านนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D = 0.570) รองลงมา คือ ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D = 0.644) และท่านประเมินและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D = 0.558) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก

การปฏิบัติงานเชิงรุก	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน	34 17%	148 74%	17 8.5%	1 0.5%		4.08	0.520	มาก	(2)
2. ท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้	46 23%	137 68.5%	17 8.5%			4.15	0.544	มาก	(1)
3. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	12 6%	148 74%	37 18.5%	3 1.5%		3.85	0.531	มาก	(3)
รวม						4.02	0.383	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D = 0.383) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 - 4.15 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D = 0.544) รองลงมา คือ ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D = 0.520) และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D = 0.531) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือแผนงาน	13 6.5%	129 64.5%	50 25%	7 3.5%	1 0.5%	3.73	0.655	มาก	(3)
2.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในกลุ่มงานเดียวกัน	68 34%	118 59%	14 7%			4.27	0.582	มากที่สุด	(1)
3.ท่านได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่ม	25 12.5%	145 72.5%	29 14.5%	1 0.5%		3.97	0.539	มาก	(2)
รวม						3.99	0.464	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D = 0.464) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 - 4.27 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในกลุ่มงานเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D = 0.582) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D = 0.539) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือแผนงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D = 0.655) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์

ด้านโลกาภิวัตน์	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ท่านติดตามข่าวสารภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัท	34	128	37	1		3.98	0.613	มาก	(1)
	17%	64%	18.5%	0.5%					
2.ท่านติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่อาจจะเป็นประโยชน์กับบริษัท	22	111	65	2		3.77	0.650	มาก	(3)
	11%	55.5%	32.5%	1%					
3.ท่าน ได้พัฒนาทักษะความรู้ หลายด้าน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	21	146	30	3		3.93	0.558	มาก	(2)
	10.5%	73%	15%	1.5%					
รวม						3.89	0.507	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์ พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านโลกาภิวัตน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D = 0.507) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 - 3.98 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ ท่านติดตามข่าวสารภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่อาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D = 0.613) รองลงมา คือ ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ในหลายด้าน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D = 0.558) และท่านติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่อาจจะเป็นประโยชน์กับบริษัทค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D = 0.650) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีความเข้าใจและสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	23	122	52	3		3.83	0.638	มาก	(3)
	11.5%	61%	26%	1.5%					
2. ท่านสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	44	107	49			3.98	0.683	มาก	(1)
	22%	53.5%	24.5%						
3. ท่านสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้งานในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้	28	135	36	1		3.95	0.582	มาก	(2)
	14%	67.5%	18%	0.5%					
รวม						3.92	0.557	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D = 0.557) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 - 3.98 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือท่านสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D = 0.683) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้งานในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D = 0.582) และท่านมีความเข้าใจและสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D = 0.638) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	84 14%	400 66.7%	112 18.7%	4 0.6%		3.94	0.502	มาก	(3)
2.ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก	92 15.3%	433 72.2%	71 11.8%	4 0.7		4.02	0.383	มาก	(1)
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	106 17.7%	392 65.3%	93 15.5%	8 1.3%	1 0.2%	3.99	0.464	มาก	(2)
4.ด้านโลกาภิวัตน์	77 12.8%	385 64.2%	132 22%	6 1%		3.89	0.507	มาก	(5)
5.ด้านเทคโนโลยี	95 15.8%	364 60.7%	137 22.8%	4 0.7%		3.92	0.557	มาก	(4)
รวม						3.95	0.365	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิงมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D = 0.365) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 - 4.02 โดยระดับความคิดเห็นมากอันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D = 0.383) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D = 0.464) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D = 0.502) ด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D = 0.557) และด้านโลกาภิวัตน์ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D = 0.507) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สถิติอนุमानมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ชาย	4.10	0.376	1.360	198	0.175
	หญิง	4.01	0.432			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ชาย	3.50	0.606	0.794	198	0.428
	หญิง	3.41	0.603			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ชาย	3.86	0.589	3.755	198	0.000*
	หญิง	3.48	0.603			
ภาพรวม	ชาย	3.82	0.411	2.647	198	0.009*
	หญิง	3.64	0.394			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการทดสอบรายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจจำแนกตามเพศในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านความคาดหวังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงใจจำแนกตามอายุ

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.502	3	0.501	3.421	0.018*
	ภายในกลุ่ม	28.687	196	0.146		
	รวม	30.189	199			
2.แรงงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.537	3	0.846	2.362	0.073
	ภายในกลุ่ม	70.185	196	0.358		
	รวม	72.722	199			
3.แรงงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4.757	3	1.586	4.463	0.005*
	ภายในกลุ่ม	69.634	196	0.355		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.961	3	0.320	1.902	0.131
	ภายในกลุ่ม	33.006	196	0.168		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงงใจในภาพรวม จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.131 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงใจในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงงใจด้านการออกแบบงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และแรงงใจด้านความคาดหวังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงใจด้านการออกแบบงานและแรงงใจด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
อายุ		อายุ	อายุ	อายุ	อายุ
		20-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	50ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.98	4.09	4.22	4.13
1.อายุ 20-30ปี	3.98	-	-0.111 (0.085)	-0.242 (0.002*)	-0.156 (0.159)
2.อายุ 31-40ปี	4.09		-	-0.131 (0.076)	-0.044 (0.680)
3.อายุ 41-50ปี	4.22			-	0.086 (0.456)
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	4.13				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
อายุ		อายุ 20-30ปี	อายุ 31-40ปี	อายุ 41-50ปี	อายุ 50ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.83	3.87	3.68	3.29
1.อายุ 20-30ปี	3.83	-	-0.043 (0.669)	0.142 (0.235)	0.537 (0.002*)
2.อายุ 31-40ปี	3.87		-	0.185 (0.106)	0.579 (0.001*)
3.อายุ 41-50ปี	3.68			-	0.394 (0.030*)
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	3.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง น้อยกว่า พนักงานกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.001 และ 0.030 ตามลำดับ มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.537, 0.579 และ 0.394 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.098	3	0.033	0.213	0.887
	ภายในกลุ่ม	30.091	196	0.154		
	รวม	30.189	199			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.175	3	0.725	2.015	0.113
	ภายในกลุ่ม	70.547	196	0.360		
	รวม	72.722	199			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2.173	3	0.724	1.966	0.120
	ภายในกลุ่ม	72.218	196	0.368		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	1.159	0.326
	ภายในกลุ่ม	33.375	196	0.170		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.16 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยระดับแรงจูงใจในภาพรวม แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน แรงจูงใจด้านความเสมอภาค แรงจูงใจด้านความคาดหวัง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.326, 0.887, 0.113 และ 0.120 ตามลำดับ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงงใจจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.147	2	1.573	11.461	0.000*
	ภายในกลุ่ม	27.042	197	0.137		
	รวม	30.189	199			
2.แรงงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.684	2	1.342	3.774	0.025*
	ภายในกลุ่ม	70.039	197	0.356		
	รวม	72.722	199			
3.แรงงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.805	2	0.902	2.449	0.089
	ภายในกลุ่ม	72.586	197	0.368		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.171	2	0.585	3.517	0.032*
	ภายในกลุ่ม	32.796	197	0.166		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงงใจในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงใจในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงงใจด้านการออกแบบงานและแรงงใจด้านความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.025 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงใจด้านการออกแบบงานและแรงงใจด้านความเสมอภาคของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	4.03	4.17	3.35
1. โสด	4.03	-	-0.139 (0.009*)	0.676 (0.000*)
2. สมรส	4.17		-	0.815 (0.000*)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.35			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มโสด มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มสมรสแต่มากกว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.139 และ 0.676 ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มสมรสมีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงานมากกว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.815

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามสถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.60	3.39	3.13
1. โสด	3.60	-	0.211 (0.014*)	0.472 (0.123)
2. สมรส	3.39		-	0.261 (0.392)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.13			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มโสด มีระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาคมากกว่าพนักงานกลุ่มสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.83	3.75	3.33
1. โสด	3.83	-	0.082 (0.160)	0.506 (0.016*)
2. สมรส	3.75	-	-	0.424 (0.043*)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.33	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับแรงจูงใจในภาพรวม น้อยกว่า พนักงานกลุ่มโสดและสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.043 มีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.506 และ 0.424 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจจำแนกตามฝ่าย

แรงจูงใจ	ฝ่าย	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ฝ่ายปฏิบัติการ	4.13	0.360	2.745	198	0.007*
	ฝ่ายสนับสนุน	3.96	0.444			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.51	0.596	1.119	198	0.265
	ฝ่ายสนับสนุน	3.40	0.629			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.87	0.574	3.971	198	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุน	3.49	0.634			
ภาพรวม	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.83	0.394	3.368	198	0.001*
	ฝ่ายสนับสนุน	3.61	0.427			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการทดสอบรายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจจำแนกตามฝ่ายในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน โดยฝ่ายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าฝ่ายสนับสนุน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านการออกแบบงานและด้านความคาดหวังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจด้านการออกแบบงานและด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน โดยฝ่ายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าฝ่ายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.150	4	0.287	1.930	0.107
	ภายในกลุ่ม	29.039	195	0.149		
	รวม	30.189	199			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.514	4	0.629	1.746	0.141
	ภายในกลุ่ม	70.208	195	0.360		
	รวม	72.722	199			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	7.251	4	1.813	5.265	0.000*
	ภายในกลุ่ม	67.140	195	0.344		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.640	4	0.410	2.473	0.046*
	ภายในกลุ่ม	32.327	195	0.166		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 น้อยระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านความคาดหวังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ระดับบริหาร
กลุ่ม I	Mean	3.65	3.95	3.60	3.65	3.29
1.ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	3.65	-	-0.304 (0.040*)	0.053 (0.735)	0.002 (0.992)	0.363 (0.163)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.95		-	0.357 (0.000*)	0.306 (0.048*)	0.668 (0.004*)
3.ระดับหัวหน้างาน	3.60			-	-0.051 (0.755)	0.311 (0.188)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	3.65				-	0.361 (0.172)
5.ระดับบริหาร	3.29					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว) มีระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.304

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง มากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับหัวหน้าแผนกและพนักงานระดับบริหาร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.048 และ 0.004 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.357, 0.306 และ 0.668 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ระดับบริหาร
กลุ่ม I	Mean	3.71	3.85	3.67	3.87	3.61
1.ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	3.71	-	-0.145 (0.156)	0.038 (0.725)	-0.159 (0.244)	0.092 (0.608)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.85			0.183 (0.007*)	-0.014 (0.897)	0.237 (0.137)
3.ระดับหัวหน้างาน	3.67				-0.197 (0.082)	0.054 (0.739)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	3.87					0.251 (0.171)
5.ระดับบริหาร	3.61					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.183

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.152	4	0.538	3.742	0.006*
	ภายในกลุ่ม	28.037	195	0.144		
	รวม	30.189	199			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	5.480	4	1.370	3.973	0.004*
	ภายในกลุ่ม	67.242	195	0.345		
	รวม	72.722	199			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	7.749	4	1.937	5.669	0.000*
	ภายในกลุ่ม	66.642	195	0.342		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.529	4	0.382	2.297	0.060
	ภายในกลุ่ม	32.439	195	0.166		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.060 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน ด้านความเสมอภาคและด้านความคาดหวังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006, 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจด้านการออกแบบงานด้านความเสมอภาคและด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.00	4.01	4.03	4.21	4.25
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.00	-	-0.010 (0.896)	-0.022 (0.791)	-0.203 (0.017*)	-0.248 (0.003*)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.01			-0.012 (0.888)	-0.193 (0.030*)	-0.238 (0.006*)
3.25,001 – 35,000 บาท	4.03				-0.181 (0.062)	-0.226 (0.017*)
4.35,001 – 45,000 บาท	4.21					-0.045 (0.631)
5.45,001 บาทขึ้นไป	4.25					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 และ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.203 และ 0.248 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และ 0.006 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.193 และ 0.238 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.226

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.50	3.73	3.30	3.26	3.46
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.50	-	-0.229 (0.051)	0.206 (0.117)	0.246 (0.061)	0.040 (0.750)
2.15,001 – 25,000 บาท	3.73		-	0.435 (0.002*)	0.475 (0.001*)	0.269 (0.043*)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.30			-	0.040 (0.787)	-0.166 (0.253)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.26				-	-0.206 (0.156)
5.45,001 บาทขึ้นไป	3.46					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระดับแรงจูงใจความเสมอภาค มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.001 และ 0.043 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.435, 0.475 และ 0.269 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.79	4.06	3.77	3.71	3.44
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.79	-	-0.272 (0.020 *)	0.013 (0.919)	0.078 (0.551)	0.349 (0.006*)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.06		-	0.285 (0.038*)	0.350 (0.011*)	0.621 (0.000*)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.77			-	0.065 (0.664)	0.336 (0.021*)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.71				-	0.272 (0.061)
5.45,001 บาทขึ้นไป	3.44					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจความคาดหวัง น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.272

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจความคาดหวัง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.349

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038, 0.011 และ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.285, 0.350 และ 0.621 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีระดับแรงจูงใจความคาดหวัง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.336

สมมติฐานที่ 1.8 อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามอายุงาน (ปี)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.แรงจูงใจด้านการออกแบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.238	4	0.560	3.903	0.005*
	ภายในกลุ่ม	27.951	195	0.143		
	รวม	30.189	199			
2.แรงจูงใจด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	3.600	4	0.900	2.539	0.041*
	ภายในกลุ่ม	69.122	195	0.354		
	รวม	72.722	199			
3.แรงจูงใจด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4.110	4	1.028	2.851	0.025*
	ภายในกลุ่ม	70.281	195	0.360		
	รวม	74.391	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.758	4	0.440	2.661	0.034*
	ภายในกลุ่ม	32.209	195	0.165		
	รวม	33.967	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับแรงจูงใจในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน (ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 น้อยระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน แรงจูงใจด้านความเสมอภาค และแรงจูงใจด้านความคาดหวัง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.041 และ 0.025 ตามลำดับน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจด้าน

การออกแบบงาน แรงจูงใจด้านความเสมอภาคและแรงจูงใจด้านความคาดหวังของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามอายุงาน (ปี)

LSD

อายุงาน(ปี)	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4-9 ปี	10-14 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.03	3.97	4.21	4.17	4.21
1.น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4.03	-	0.057 (0.497)	-0.182 (0.056)	-0.140 (0.140)	-0.182 (0.108)
2. 4 - 9 ปี	3.97		-	-0.239 (0.002*)	-0.197 (0.009*)	-0.239 (0.015*)
3. 10 - 14 ปี	4.21			-	0.042 (0.628)	0.000 (0.998)
4. 15 - 20 ปี	4.17				-	-0.042 (0.693)
5. 20 ปีขึ้นไป	4.21					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน จำแนกตามอายุงาน (ปี) พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 - 9 ปี มีระดับแรงจูงใจด้านการออกแบบงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 15 - 20 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.009 และ 0.015 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.239, 0.197 และ 0.239

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตาม
อายุงาน (ปี)

LSD

อายุงาน (ปี)		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 3 ปี	4-9 ปี	10-14 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.50	3.46	3.68	3.48	3.14
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.50	-	0.042 (0.751)	-0.176 (0.240)	0.020 (0.894)	0.355 (0.046*)
2. 4 - 9 ปี	3.46		-	-0.217 (0.069)	-0.022 (0.852)	0.314 (0.041*)
3. 10 - 14 ปี	3.68			-	0.195 (0.157)	0.531 (0.002*)
4. 15 - 20 ปี	3.48				-	0.336 (0.049*)
5. 20 ปีขึ้นไป	3.14					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค จำแนกตามอายุงาน (ปี) พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจด้านความเสมอภาค น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 4 - 9 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 15 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046, 0.041, 0.002 และ 0.049 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355, 0.314, 0.531 และ 0.336 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตาม
อายุงาน (ปี)

LSD

อายุงาน(ปี)		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 3 ปี	4-9 ปี	10-14 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.81	3.82	3.93	3.70	3.39
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.81	-	-0.007 (0.960)	-0.118 (0.432)	0.108 (0.472)	0.424 (0.019*)
2. 4 - 9 ปี	3.82		-	-0.112 (0.352)	0.114 (0.336)	0.430 (0.006*)
3. 10 - 14 ปี	3.93			-	0.226 (0.104)	0.542 (0.002*)
4. 15 - 20 ปี	3.70				-	0.316 (0.063)
5. 20 ปีขึ้นไป	3.39					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามอายุงาน (ปี) พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวัง น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 4 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019, 0.006 และ 0.002 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424, 0.430 และ 0.542 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน (ปี)

LSD

อายุงาน(ปี)	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4-9 ปี	10-14 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.78	3.75	3.94	3.78	3.58
1.น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.78	-	0.031 (0.733)	-0.159 (0.120)	-0.004 (0.968)	0.199 (0.101)
2. 4 - 9 ปี	3.75		-	-0.189 (0.021*)	-0.035 (0.667)	0.168 (0.107)
3. 10 - 14 ปี	3.94			-	0.155 (0.101)	0.358 (0.002 *)
4. 15 - 20 ปี	3.78				-	0.203 (0.077)
5. 20 ปีขึ้นไป	3.58					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน (ปี) พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 - 9 ปี มีระดับแรงจูงใจในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.189

พนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี มีระดับแรงจูงใจในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.358

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ชาย	3.97	0.462	1.465	198	0.148
	หญิง	3.83	0.616			
2.ด้านกรปฏิบัติกรเชิงรุก	ชาย	4.04	0.364	1.186	198	0.240
	หญิง	3.95	0.441			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	4.01	0.420	0.878	198	0.384
	หญิง	3.92	0.597			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ชาย	3.88	0.483	-0.307	198	0.759
	หญิง	3.91	0.590			
5.ด้านเทคโนโลยี	ชาย	3.89	0.528	-1.331	198	0.185
	หญิง	4.02	0.647			
ภาพรวม	ชาย	3.96	0.333	0.438	56.122	0.663
	หญิง	3.93	0.464			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.34 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการทดสอบรายด้าน พบว่าระดับประสิทธิภาพจำแนกตามเพศในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.663 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.148, 0.240, 0.384, 0.759 และ 0.185 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยีของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.608	3	0.869	3.583	0.015*
	ภายในกลุ่ม	47.561	196	0.243		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านกรปฏิบัติกรเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	0.303	3	0.101	0.686	0.561
	ภายในกลุ่ม	28.826	196	0.147		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านกรทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.726	3	0.575	2.741	0.044*
	ภายในกลุ่ม	41.143	196	0.210		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	1.349	3	0.450	1.769	0.154
	ภายในกลุ่ม	49.823	196	0.254		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.890	3	0.963	3.209	0.024*
	ภายในกลุ่ม	58.833	196	0.300		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.701	3	0.234	1.774	0.153
	ภายในกลุ่ม	25.812	196	0.132		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านกรทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.044 และ 0.024 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านกรทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยี ของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
อายุ		อายุ	อายุ	อายุ	อายุ
		20-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	50ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.02	3.98	3.85	3.60
1.อายุ 20-30ปี	4.02	-	0.038 (0.650)	0.168 (0.092)	0.421 (0.003*)
2.อายุ 31-40ปี	3.98		-	0.130 (0.171)	0.384 (0.006*)
3.อายุ 41-50ปี	3.85			-	0.254 (0.090)
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	3.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี และพนักงานกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.006 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.421 และ 0.384 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม
จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
อายุ		อายุ	อายุ	อายุ	อายุ
		20-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	50ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.87	4.05	3.98	4.18
1.อายุ 20-30ปี	3.87	-	-0.180 (0.020*)	-0.103 (0.266)	-0.305 (0.022*)
2.อายุ 31-40ปี	4.05		-	0.078 (0.376)	-0.124 (0.336)
3.อายุ 41-50ปี	3.98			-	-0.202 (0.145)
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	4.18				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และพนักงานกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 และ 0.022 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.180 และ 0.305 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอายุ

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
อายุ		อายุ	อายุ	อายุ	อายุ
		20-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	50ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.92	4.03	3.72	3.82
1.อายุ 20-30ปี	3.92	-	-0.112 (0.224)	0.205 (0.063)	0.098 (0.533)
2.อายุ 31-40ปี	4.03		-	0.317 (0.003*)	0.211 (0.173)
3.อายุ 41-50ปี	3.72			-	-0.107 (0.519)
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	3.82				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยีจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.317

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	0.337	1.345	0.261
	ภายในกลุ่ม	49.157	196	0.251		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	0.209	3	0.070	0.472	0.702
	ภายในกลุ่ม	28.919	196	0.148		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.264	3	0.421	1.985	0.118
	ภายในกลุ่ม	41.605	196	0.212		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	1.367	3	0.456	1.793	0.150
	ภายในกลุ่ม	49.806	196	0.254		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.289	3	0.763	2.516	0.060
	ภายในกลุ่ม	59.434	196	0.303		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.582	3	0.194	1.466	0.225
	ภายในกลุ่ม	25.931	196	0.132		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.39 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.225, 0.261, 0.702, 0.118, 0.150 และ 0.060 ตามลำดับ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้านของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.077	2	0.539	2.161	0.118
	ภายในกลุ่ม	49.092	197	0.249		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	0.752	2	0.376	2.612	0.076
	ภายในกลุ่ม	28.376	197	0.144		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.769	2	0.884	4.239	0.016*
	ภายในกลุ่ม	41.100	197	0.209		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	2.161	2	1.081	4.344	0.014*
	ภายในกลุ่ม	49.012	197	0.249		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.719	2	0.359	1.161	0.315
	ภายในกลุ่ม	61.003	197	0.310		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.852	2	0.426	3.270	0.040*
	ภายในกลุ่ม	25.661	197	0.130		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.40 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานใน

ภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรสมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมและด้านโลกาภิวัตน์มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.014 ตามลำดับ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมและด้านโลกาภิวัตน์ของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	4.00	4.01	3.33
1. โสด	4.00	-	-0.013 (0.839)	0.663 (0.005*)
2. สมรส	4.01		-	0.676 (0.004*)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มโสดและสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.004 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.663 และ 0.676 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์
จำแนกตามสถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.89	3.92	3.17
1. โสด	3.89	-	-0.027 (0.706)	0.722 (0.005*)
2. สมรส	3.92		-	0.749 (0.004*)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานใน
ด้าน โลกาภิวัตน์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มี
ประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มโสดและสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.004
มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.722 และ 0.749 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

LSD

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.95	3.97	3.50
1. โสด	3.95	-	-0.020 (0.693)	0.450 (0.016*)
2. สมรส	3.97		-	0.470 (0.011*)
3. หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.50			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มโสดและสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.011 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.450 และ 0.470 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามฝ่าย

ประสิทธิภาพการทำงาน	ฝ่าย	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายปฏิบัติการ	4.00	0.434	2.357	198	0.021*
	ฝ่ายสนับสนุน	3.77	0.638			
2.ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก	ฝ่ายปฏิบัติการ	4.06	0.342	2.135	198	0.036*
	ฝ่ายสนับสนุน	3.91	0.467			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ฝ่ายปฏิบัติการ	4.01	0.418	0.743	198	0.460
	ฝ่ายสนับสนุน	3.94	0.580			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.88	0.486	-0.541	198	0.589
	ฝ่ายสนับสนุน	3.92	0.568			
5.ด้านเทคโนโลยี	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.87	0.518	-1.831	198	0.069
	ฝ่ายสนับสนุน	4.04	0.649			
ภาพรวม	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.96	0.328	0.674	198	0.503
	ฝ่ายสนับสนุน	3.92	0.459			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.44 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามฝ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.503 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและด้านการปฏิบัติการเชิงรุกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และ 0.036 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าฝ่ายที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติการเชิงรุกของพนักงานแตกต่างกัน โดยฝ่ายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าฝ่ายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.076	4	0.769	3.185	0.015*
	ภายในกลุ่ม	47.093	195	0.242		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.268	4	0.317	2.218	0.068
	ภายในกลุ่ม	27.861	195	0.143		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	73.770	4	0.942	4.701	0.001*
	ภายในกลุ่ม	39.099	195	0.201		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	2.540	4	0.635	2.546	0.041*
	ภายในกลุ่ม	48.633	195	0.249		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	3.148	4	0.787	2.620	0.036*
	ภายในกลุ่ม	58.574	195	0.300		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.831	4	0.208	1.578	0.182
	ภายในกลุ่ม	25.682	195	0.132		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.182 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.001, 0.041 และ 0.036 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน

โลกาภิวัตน์ และด้านเทคโนโลยีของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	บริหาร
กลุ่ม I	Mean	4.19	3.92	3.81	4.12	4.14
1.ระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	4.19	-	0.270 (0.030*)	0.386 (0.003*)	0.075 (0.647)	0.050 (0.818)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.92		-	0.116 (0.155)	-0.194 (0.133)	-0.220 (0.255)
3.ระดับหัวหน้างาน	3.81			-	-0.311 (0.023*)	-0.336 (0.090)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	4.12				-	-0.025 (0.909)
5.ระดับบริหาร	4.14					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว) มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.270 และ 0.386 ตามลำดับ

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้าแผนก โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.311

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับ ปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ หัวหน้า แผนก	ระดับ บริหาร
กลุ่ม I	Mean	3.98	3.92	4.01	4.41	3.81
1.ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	3.98	-	0.062 (0.578)	-0.029 (0.806)	-0.429 (0.005*)	0.173 (0.383)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.92			-0.092 (0.219)	-0.492 (0.000*)	0.110 (0.529)
3.ระดับหัวหน้างาน	4.01				-0.400 (0.001*)	0.202 (0.261)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	4.41					0.602 (0.003*)
5.ระดับบริหาร	3.81					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าแผนก มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว) พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.001 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.429, 0.492 และ 0.400 ตามลำดับ

พนักงานระดับหัวหน้าแผนก มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มากกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.602

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับ ปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ หัวหน้า แผนก	ระดับ บริหาร
กลุ่ม I	Mean	3.68	3.84	3.94	4.14	4.10
1.ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	3.68	-	-0.156 (0.214)	-0.257 (0.053)	-0.453 (0.007*)	-0.411 (0.064)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.84		-	-0.102 (0.222)	-0.297 (0.024*)	-0.255 (0.193)
3.ระดับหัวหน้างาน	3.94			-	-0.196 (0.158)	-0.154 (0.443)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	4.14				-	0.042 (0.852)
5.ระดับบริหาร	4.10					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าแผนก มีประสิทธิภาพการทำงานด้าน โลกาภิวัตน์ มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว) และพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.024 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.453 และ 0.297 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ)

LSD

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว)	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	ระดับบริหาร
กลุ่ม I	Mean	3.63	3.87	4.05	4.02	4.05
1.ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	3.63	-	-0.235 (0.088)	-0.421 (0.004*)	-0.388 (0.035*)	-0.416 (0.088)
2.ระดับปฏิบัติการ	3.87		-	-0.186 (0.042*)	-0.153 (0.289)	-0.181 (0.399)
3.ระดับหัวหน้างาน	4.05			-	0.033 (0.828)	0.005 (0.982)
4.ระดับหัวหน้าแผนก	4.02				-	-0.028 (0.910)
5.ระดับบริหาร	4.05					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (ชั่วคราว) มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี น้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับหัวหน้าแผนก โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.035 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.421 และ 0.388 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี น้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.186

สมมติฐานที่ 2.7 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4.891	4	1.223	5.266	0.000*
	ภายในกลุ่ม	45.278	195	0.232		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.029	4	0.257	1.786	0.133
	ภายในกลุ่ม	28.099	195	0.144		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.020	4	0.755	3.695	0.006*
	ภายในกลุ่ม	39.849	195	0.204		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	6.887	4	1.722	7.581	0.000*
	ภายในกลุ่ม	44.286	195	0.227		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5.153	4	1.288	4.441	0.002*
	ภายในกลุ่ม	56.569	195	0.290		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.692	4	0.673	5.510	0.000*
	ภายในกลุ่ม	23.821	195	0.122		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.50 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานใน

ภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.006, 0.000 และ 0.002 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และด้านเทคโนโลยีของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
รายได้		ต่ำกว่าหรือ	15,001 –	25,001 –	35,001 –	45,001 บาท
		เท่ากับ	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	ขึ้นไป
		15,000 บาท				
กลุ่ม I	Mean	4.01	4.09	3.90	3.60	3.96
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	4.01	-	-0.077	0.108	0.409	0.050
	15,000 บาท		(0.420)	(0.314)	(0.000*)	(0.631)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.09		-	0.186	0.487	0.127
				(0.100)	(0.000*)	(0.244)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.90			-	0.301	-0.059
					(0.015*)	(0.622)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.60				-	-0.360
						(0.003*)
5.45,001 บาทขึ้นไป	3.96					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือ

เท่ากับ 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.015 และ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.409, 0.487, 0.301 และ 0.360 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
รายได้		ต่ำกว่าหรือ	15,001 –	25,001 –	35,001 –	45,001 บาท
		เท่ากับ	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	ขึ้นไป
		15,000 บาท				
กลุ่ม I	Mean	3.92	4.09	3.88	3.86	4.19
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.92	-	-0.169 (0.061)	0.038 (0.707)	0.059 (0.556)	-0.271 (0.006*)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.09		-	0.207 (0.051)	0.229 (0.031*)	-0.102 (0.320)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.88			-	0.022 (0.852)	-0.309 (0.006*)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.86				-	-0.330 (0.003*)
5.45,001 บาทขึ้นไป	4.19					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.229

พนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท รายได้ 25,001 - 35,000 บาท และ

พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006, 0.006 และ 0.003 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.271, 0.309 และ 0.330 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านโลกาภิวัตน์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.69	4.15	3.87	3.73	4.04
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.69	-	-0.458 (0.000*)	-0.181 (0.089)	-0.042 (0.696)	-0.348 (0.001*)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.15		-	0.277 (0.014*)	0.417 (0.000*)	0.110 (0.307)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.87			-	0.140 (0.250)	-0.167 (0.157)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.73				-	-0.307 (0.010*)
5.45,001 บาทขึ้นไป	4.04					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.458 และ 0.348 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.277 และ 0.417 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านโลกาภิวัตน์ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.307

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน

LSD

รายได้	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.77	4.10	4.12	3.72	3.92
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.77	-	-0.326 (0.003*)	-0.348 (0.004*)	0.050 (0.679)	-0.154 (0.184)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.10		-	-0.022 (0.861)	0.376 (0.003*)	0.172 (0.157)
3.25,001 – 35,000 บาท	4.12			-	0.398 (0.004*)	0.194 (0.145)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.72				-	-0.203 (0.127)
5.45,001 บาทขึ้นไป	3.92					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยีจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยีน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.004 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.326 และ 0.348 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเทคโนโลยี น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และรายได้ 25,001 - 35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.004 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.376 และ 0.398 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.87	4.11	3.97	3.77	4.02
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.87	-	-0.237 (0.001*)	-0.100 (0.202)	0.103 (0.189)	-0.149 (0.048*)
2.15,001 – 25,000 บาท	4.11			0.138 (0.093)	0.340 (0.000*)	0.089 (0.262)
3.25,001 – 35,000 บาท	3.97				0.202 (0.024*)	-0.049 (0.571)
4.35,001 – 45,000 บาท	3.77					-0.251 (0.004*)
5.45,001 บาทขึ้นไป	4.02					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.048 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.237 และ 0.149

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.340

พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.202

พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.251

สมมติฐานที่ 2.8 อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.56 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุงาน (ปี)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS	F-Ratio	Sig.
1.ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.185	4	0.796	3.304	0.012*
	ภายในกลุ่ม	46.984	195	0.241		
	รวม	50.169	199			
2.ด้านกรปฏิบัติกรเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.091	4	0.273	1.898	0.112
	ภายในกลุ่ม	28.037	195	0.144		
	รวม	29.128	199			
3.ด้านกรทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.982	4	0.246	1.143	0.337
	ภายในกลุ่ม	41.887	195	0.215		
	รวม	42.869	199			
4.ด้านโลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	1.810	4	0.452	1.787	0.133
	ภายในกลุ่ม	49.363	195	0.253		
	รวม	51.173	199			
5.ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.170	4	0.542	1.776	0.135
	ภายในกลุ่ม	59.553	195	0.305		
	รวม	61.722	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.967	4	0.242	1.845	0.122
	ภายในกลุ่ม	25.546	195	0.131		
	รวม	26.513	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.56 ผลของการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน (ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.122 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของพนักงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้
ต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงาน (ปี)

LSD

อายุงาน(ปี)		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 3 ปี	4-9 ปี	10-14 ปี	15-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.12	3.94	3.94	3.97	3.60
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4.12	-	0.175 (0.108)	0.182 (0.140)	0.145 (0.236)	0.523 (0.000*)
2. 4 - 9 ปี	3.94			0.008 (0.939)	-0.029 (0.764)	0.348 (0.006*)
3. 10 - 14 ปี	3.94				-0.037 (0.746)	0.340 (0.015*)
4. 15 - 20 ปี	3.97					0.377 (0.007*)
5. 20 ปีขึ้นไป	3.60					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงาน (ปี) พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 4 - 9 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 15 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.006, 0.015 และ 0.007 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.523, 0.348, 0.340 และ 0.377 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน		แรงจูงใจ			
		การออกแบบงาน	ความเสมอภาค	ความคาดหวัง	ภาพรวม
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Pearson	0.255	0.337	0.252	0.369
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง
	Sig. (2-tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Pearson	0.215	0.194	0.214	0.268
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับน้อย	ระดับน้อย	ระดับน้อย	ระดับน้อย
	Sig. (2-tailed)	(0.002**)	(0.006**)	(0.002**)	(0.000**)
การทำงานเป็นทีม	Pearson	0.390	0.289	0.277	0.400
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง
	Sig. (2-tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)
ด้านโลกาภิวัตน์	Pearson	0.307	0.302	0.183	0.334
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับปานกลาง	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง
	Sig. (2-tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.010**)	(0.000**)
ด้านเทคโนโลยี	Pearson	0.221	0.273	0.185	0.294
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับน้อย	ระดับน้อย	ระดับน้อย	ระดับน้อย
	Sig. (2-tailed)	(0.002**)	(0.000**)	(0.009**)	(0.000**)
ผลรวม	Pearson	0.367	0.374	0.292	0.442
	Correlation(r)				
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับปานกลาง	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับปานกลาง
	Sig. (2-tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ Pearson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจการ

ออกแบบงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์และผลรวมโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกและด้านเทคโนโลยี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.002 ตามลำดับ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าแรงจูงใจการออกแบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจความเสมอภาค มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์ ด้านเทคโนโลยี และผลรวมโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าแรงจูงใจความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยี และผลรวมโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกและด้านโลกาภิวัตน์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.010 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าแรงจูงใจความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

แรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในภาพรวมในการทำงานของพนักงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน

จากผลการทดสอบในแต่ละสมมติฐานสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.59 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ			
	การออกแบบงาน	ความเสมอภาค	ความคาดหวัง	ภาพรวม
เพศ	-	-	✓	✓
อายุ	✓	-	✓	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	✓	✓	-	✓
ฝ่าย	✓	-	✓	✓
ตำแหน่งงาน (ระดับ)	-	-	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	-
อายุงาน (ปี)	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ - หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการทำงาน					
	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การปฏิบัติงานเชิงรุก	การทำงานเป็นทีม	โลกาภิวัตน์	เทคโนโลยี	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-	-	-
อายุ	✓	-	✓	-	✓	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	✓	✓	-	✓
ฝ่าย	✓	✓	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน (ระดับ)	✓	-	✓	✓	✓	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-	✓	✓	✓	✓
อายุงาน (ปี)	✓	-	-	-	-	-

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ - หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แรงจูงใจ			ผลรวม
	การออกแบบงาน	ความเสมอภาค	ความคาดหวัง	
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓
การปฏิบัติงานเชิงรุก	✓	✓	✓	✓
การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
ด้านโลกาภิวัตน์	✓	✓	✓	✓
ด้านเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓
ผลรวม	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัญลักษณ์ - หมายถึง ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน ทัศนศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในทัศนศึกษา โดยได้สรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจร่วมสมัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัทบริการเชื้อเพลิง สรุปได้ว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีอายุงาน 4 - 9 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจร่วมสมัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจร่วมสมัยในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยแรงจูงใจการออกแบบงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจการออกแบบงานที่ส่งผลในการทำงานระดับมากที่สุด คือ งานมีความสำคัญต่อพนักงานและผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านความเสมอภาค โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจด้านความเสมอภาคที่ส่งผลในการทำงานระดับมากที่สุด คือ หากย้ายตำแหน่งหรือย้ายหน่วยงาน จะได้รับผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงานที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงานนั้น และปัจจัยแรงจูงใจด้านสุดท้ายคือปัจจัยแรงจูงใจด้านความคาดหวัง โดยรวมความ

คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ปัจจัย แรงจูงใจด้านความคาดหวังที่ส่งผลในการทำงานระดับมาก คือ ผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณค่า ดึงดูดใจและมีความหมาย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์ และด้านเทคโนโลยี โดยด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่าการนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก พบว่าการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ มีความสำคัญในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในกลุ่มงานเดียวกัน มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านโลกาภิวัตน์ พบว่าการติดตามข่าวสารภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัทที่มีความสำคัญในระดับมาก และด้านเทคโนโลยี พบว่าความสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีความสำคัญในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวม เพศ สถานภาพสมรส ฝ่าย ตำแหน่งงาน (ระดับ) และอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานรวมของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านอายุ สถานภาพสมรส ฝ่าย รายได้ต่อเดือนและอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการออกแบบงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความเสมอภาคแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านเพศ อายุ ฝ่าย ตำแหน่งงาน (ระดับ) รายได้ต่อเดือน และอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความคาดหวังแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวม สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านอายุ ฝ่าย ตำแหน่งงาน (ระดับ) รายได้ต่อเดือน อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านฝ่ายที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกแตกต่างกัน ปัจจัย

ส่วนบุคคลทั่วไปด้านอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน (ระดับ) และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน (ระดับ) และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านโลกาภิวัตน์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปด้านอายุ ตำแหน่งงาน (ระดับ) และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการออกแบบงาน ด้านความเสมอภาค ด้านความคาดหวังและในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วยด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโลกาภิวัตน์ ด้านเทคโนโลยีและในภาพรวม โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง อภิปรายผลได้ดังนี้

1.ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการค้นคว้าอิสระของสมเกียรติ รักคง (2554) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร” ส่วนในการศึกษารุ่นนี้เมื่อพิจารณารายด้าน จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี รายได้ 35,000 - 45,000 บาทขึ้นไป มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีแรงจูงใจด้านการออกแบบงานระดับมาก อาจเนื่องมาจากบริษัทมีระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001:2008 ซึ่งเป็นการระบุนื่องานที่ทำและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอนทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานและเพิ่มความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกไตรมาส หากพบข้อผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อประเมินผลงานทั้งต่อตนเองและฝ่าย พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานสูงมีอิสระในการตัดสินใจสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในการให้บริการเติมน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานทำให้พนักงานทุกคนต้องผ่านการอบรมความปลอดภัยและปลูกฝังให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานและผลกระทบต่อคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับชยุศ ศรีวรจันทร์ (2553)

ทำการศึกษารื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่าบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูง ส่วนในด้านความเสมอภาคอยู่ที่ระดับมาก แตกต่างจากผลการค้นคว้าอิสระของ สมเกียรติ รักคง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกภัณฑ์” ที่มีความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัทที่มีระบบการประเมินผลงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนเมื่อพนักงานเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับคนอื่น หน่วยงานอื่นและบริษัทอื่น จึงไม่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อย่างไรก็ตามด้านความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก เป็นสิ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญและเฝ้าระวังมากยิ่งขึ้น ในอนาคตมีแนวโน้มที่อาจจะเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาที่ยากต่อการบริหารจัดการ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านความเสมอภาคน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะทำงานมานานแต่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง บริษัทควรจัดการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจมากขึ้นและเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้มีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงชี้แจงวิธีการประเมินผลงานเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี ในด้านความคาดหวังอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ทำการศึกษารื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” พบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพนักงานพอใจในการให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานในหน่วยงานนี้ ส่วนในการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณค่า ดึงดูดใจ แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการให้รางวัลผลตอบแทนแก่พนักงานเป็นการจูงใจในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานพยายามทุ่มเททำงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลและผลตอบแทน จากผลการศึกษาพนักงานที่มีอายุ 50 ปีและมีอายุงาน 20 ปีขึ้นไปมีความคาดหวังน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากรางวัลและผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับไม่ดึงดูดใจอีกต่อไป บริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของพนักงานสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้รางวัลผลตอบแทนหรือสวัสดิการดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับ Nawab (2011) ได้ศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงาน” จากผลการศึกษาพบว่าระบบรางวัลผลตอบแทนที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้จริงนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

2.ประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แตกต่างจากการศึกษาของเนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร” จากผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการแบ่งช่วงเงินเดือนตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงาน ส่วนในการศึกษาคั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าแผนกมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเกือบทุกด้านสูงกว่าพนักงานระดับอื่น อาจเป็นเพราะหัวหน้าแผนกเป็นคนกลางในการประสานงาน โดยรับคำสั่งจากระดับบริหารและนำมาสั่งการ กระจายงานให้กับพนักงานระดับล่าง รวมถึงต้องติดตาม ตรวจสอบงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก จากลักษณะงานดังกล่าวหัวหน้าแผนกจึงจำเป็นต้องมีความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานรอบด้าน บริษัทควรพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น และควรพิจารณาแรงจูงใจที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มนี้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและมอบหมายให้ไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานหรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงานระดับล่างต่อไป ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปและมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะทำงานมานาน อายุมากและมีรายได้ต่อเดือนสูงแล้ว จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของตน บริษัทควรพิจารณาแรงจูงใจที่จะสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มนี้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ บริษัทอาจจะพิจารณาให้รางวัลพิเศษ หากสอบผ่านแต่ละระดับ ในปัจจุบันบริษัทเริ่มนำเอาระดับการศึกษามาเป็นคะแนนพิเศษในการพิจารณาการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยบริษัทมีสวัสดิการทุนการศึกษาเพื่อรองรับพนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ อีกทั้งยังมีงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อ

พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสำหรับพนักงานทุกคนอีกด้วย อย่างไรก็ตามบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มนี้ทำงานเป็นทีม เป็นหัวหน้าทีมหรือหัวหน้ากลุ่มเนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีประสิทธิภาพในด้านการทำงานเป็นทีมสูงจะสามารถทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับปิยะมาศ พร้อมวงศ์ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน Shared Services ของบริษัทกรณีศึกษา” พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตอย่างยั่งยืนสามารถทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยมีการจัดทำการศึกษาทดสอบพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีการตื่นตัวในการทำงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มมากขึ้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อยถึงปานกลาง พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการออกแบบงาน และประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีมและด้านโลกาภิวัตน์ ระดับปานกลาง บริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแรงจูงใจการออกแบบงาน เน้นให้พนักงานทำงานเป็นทีม ให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหากมีข้อผิดพลาดและผลักดันให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ สร้างสรรค์และพัฒนาทักษะความรู้ พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้แรงจูงใจดังกล่าวสามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีมและด้านโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนแรงจูงใจความเสมอภาคพบความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและด้านโลกาภิวัตน์ บริษัทจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของความเสมอภาค เช่น จัดประชุมทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ซักถาม แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและสามารถวางแผนการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อมีโอกาสหรือตำแหน่งงานว่างสรุปได้ว่าหากบริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจการทำงานได้ในระดับมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากเช่นกัน สอดคล้องกับ Springer (2010) ทำการศึกษา “แรงจูงใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร” พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร งานวิจัยได้เสนอแนะให้ผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการออกแบบงาน บริษัทควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานในการจูงใจ เพื่อทำให้พนักงานทราบถึงงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญในงานของตน หากเกิดการผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อคนอื่น ๆ หรือส่งผลกระทบต่อบริษัท

2. จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาค หากดูจากค่าเฉลี่ยจะพบว่าไม่สูงมากนัก เกินเกณฑ์ในการวัดระดับเพียงเล็กน้อย จึงเป็นสิ่งที่บริษัทพึงระวังและควรให้ความสนใจในรายละเอียดเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่เสมอภาคในการทำงาน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนจากการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงานที่เท่าเทียมกันทั้งในระดับและหน่วยงานเดียวกัน ระดับเดียวกันหน่วยงานอื่น และระดับเดียวกันกับบริษัทอื่น

3. จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทจึงควรที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้มากขึ้น ผลักดันให้พนักงานทำงานเชิงรุก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในอนาคต จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ได้จัดทำขึ้นมาเองโดยการออกแบบสอบถาม อาจเกิดข้อผิดพลาดได้

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรอื่นด้วย เช่น องค์กรที่ประกอบธุรกิจแบบเดียวกัน คล้ายคลึงกันหรือคู่แข่ง เพื่อที่จะได้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ และนำมาผลการศึกษามาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจร่วมสมัยในด้านอื่น ๆ หรือผสมผสานกันทุกด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น นำมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมองค์กร ปัจจัยด้านความเครียดและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ชูยศ ศรีวรรณชัย, 2553. ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เทพ ปราสาททอง, 2552. ผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขา เทพารักษ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เนตรทราย กาญจนอุดมการ, 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2549. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี โปรดักส์.
- ปิยะมาศ พร้อมวงศ์, 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน Shared Services ของบริษัทกรณีศึกษา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม, 2554. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- สมจิต วัฒนาชยากุล, 2546. สถิติพื้นฐาน สำหรับนักวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัท โฟร์พรีนติ้ง จำกัด.
- สมเกียรติ รักคง, 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกภัณฑ์. การค้นคว้าอิสระการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมทบ ไสลชัย, 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอ เขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนัญญา ผมทอง. 2553. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**
- Covey, S. 1989. **The 7 Habits of Highly Effective People 1st Edition.** FRANKIN COVEY.CO.
- Kaymaz, K. 2011. **Performance Feedback : Individual Based Reflections and the Effect
on Motivation.** Business and Economics Research Journal.
- Muchinsky. 2003. **Psychology Apply to Work 7th Edition.** Belmont.Wadsworth.Thomson
Learning.
- Nawab, S. & Bhatti, K. & Shafi, K. 2011. **Effect of Motivation on Employees Performance.**
Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.
- Robins, S. & Coulter, M. 2007. **Management 9th Edition.** Pearson Education Indochina Ltd.
- Springer, G. 2010. **A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank
Employee.** Journal of Global Business Issues.
- Sonnentag, S. & Frese, M. 2001. **Psychological Management of Individual Performance.**
John Wiley & Sons, Ltd.
- Woodcock, M. 1989. **Team Development Manual 2nd Edition.**GOWER POB.CO.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่องแรงจูงใจร่วมสมัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

1.เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. อายุ 20-30ปี () 2. อายุ 31-40ปี
() 3. อายุ 41-50ปี () 4. อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. () 2. ปวส. หรือ อนุปริญญา
() 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

5. ฝ่าย

- () 1. ฝ่ายปฏิบัติการ () 2. ฝ่ายสนับสนุน

6. ตำแหน่งงาน(ระดับ)

- () 1. ระดับปฏิบัติการ(ชั่วคราว) () 2. ระดับปฏิบัติการ
() 3. ระดับหัวหน้างาน () 4. ระดับหัวหน้าแผนก
() 5. ระดับบริหาร

7. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท () 2. 15,001 – 25,000 บาท
() 3. 25,001 – 35,000 บาท () 4. 35,001 – 45,000 บาท
() 5. 45,001 บาทขึ้นไป

8.อายุงาน (ปี)

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี () 2. 4 - 9 ปี
() 3. 10-14 ปี () 4. 15-20 ปี
() 5. 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2: ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจตามทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs)					
1. งานของท่านต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย					
2. ท่านสามารถระบุส่วนของงานที่ท่านทำ ได้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอน					
3. งานของท่านมีความสำคัญต่อท่านและคนอื่นๆ					
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
5. ท่านได้รับทราบข้อมูล โดยตรงและชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
แรงจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)					
6. ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนจากการเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับและหน่วยงานเดียวกัน					
7. ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนจากการเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่น					
8. ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนจากการเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในระดับเดียวกันในบริษัทอื่น					
9. หากท่านย้ายตำแหน่งหรือย้ายหน่วยงาน ท่านก็จะได้รับผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผลงาน ที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆในหน่วยงานนั้น					
แรงจูงใจทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory)					
10. ท่านคาดว่าหากท่านพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับการชื่นชมและการประเมินผลงานที่ดี					
11. ท่านคาดว่าหากท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงาน					
12. ผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณค่า ดึงดูดใจและมีความหมายกับท่าน					

ส่วนที่ 3 : ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง(Continuous Learning)					
1. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา					
2. ท่านประเมินและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้อยู่เสมอ					
3. ท่านนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactivity)					
4. ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน					
5. ท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้					
6. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำสิ่งใหม่ๆทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					
ด้านการทำงานเป็นทีม (Working In Teams)					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือแผนงาน					
8. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานในกลุ่มงานเดียวกัน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่ม					
ด้านโลกาภิวัตน์ (Globalization)					
10. ท่านติดตามข่าวสารภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่อาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัท					
11. ท่านติดตามวิทยาการใหม่ๆที่อาจจะเป็นประโยชน์กับบริษัท					
12. ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ในหลายด้าน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
ด้านเทคโนโลยี (Technology)					
13. ท่านมีความเข้าใจและสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
14. ท่านสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
15. ท่านสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้งานในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ



ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Cronbach's Alpha	N of Cases	N of Items
.917	30	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	132.40	141.766	-.110	.921
Q2	132.30	140.976	-.041	.920
Q3	132.07	140.754	-.027	.921
Q4	132.70	129.183	.680	.912
Q5	132.60	134.662	.455	.915
Q6	132.93	128.478	.592	.913
Q7	133.17	129.385	.554	.914
Q8	133.10	133.472	.403	.916
Q9	133.00	130.207	.705	.912
Q10	132.80	132.441	.354	.918
Q11	132.77	130.254	.467	.916
Q12	132.57	129.426	.564	.914
P1	132.57	135.220	.509	.915
P2	132.60	135.283	.566	.915
P3	132.67	134.023	.524	.915
P4	132.40	130.800	.579	.914
P5	132.17	139.316	.087	.919
P6	132.50	136.948	.251	.918
P7	132.93	126.064	.723	.911
P8	132.10	138.714	.152	.918
P9	132.50	135.707	.389	.916
P10	132.37	131.482	.563	.914
P11	132.57	131.909	.526	.914
P12	132.53	130.740	.577	.914
P13	132.67	132.644	.515	.915
P14	132.70	128.493	.725	.912
P15	132.60	132.041	.597	.914
QT1	132.43	138.806	.313	.917
QT2	132.97	127.895	.745	.911
QT3	132.73	128.064	.615	.913
PT1	132.57	135.909	.552	.915
PT2	132.40	134.593	.410	.916
PT3	132.47	135.016	.482	.915
PT4	132.50	130.190	.590	.913
PT5	132.67	128.920	.714	.912

Frequency Table

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	156	78.0	78.0	78.0
หญิง	44	22.0	22.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid อายุ 20-30 ปี	63	31.5	31.5	31.5
อายุ 31-40 ปี	81	40.5	40.5	72.0
อายุ 41-50 ปี	41	20.5	20.5	92.5
อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	7.5	7.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ อาชีว.	3	1.5	1.5	1.5
ปวส.หรืออนุปริญญา	54	27.0	27.0	28.5
ปริญญาตรี	126	63.0	63.0	91.5
สูงกว่าปริญญาตรี	17	8.5	8.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

สถานภาพสมรส

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	93	46.5	46.5	46.5
สมรส	103	51.5	51.5	98.0
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	2.0	2.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ฝ่าย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ฝ่ายปฏิบัติการ	149	74.5	74.5	74.5
ฝ่ายสนับสนุน	51	25.5	25.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Frequency Table

ตำแหน่ง(ระดับ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	19	9.5	9.5	9.5
	ระดับปฏิบัติการ	100	50.0	50.0	59.5
	ระดับหัวหน้างาน	57	28.5	28.5	88.0
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	8.5	8.5	96.5
	ระดับบริหาร	7	3.5	3.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	29.0	29.0	29.0
	15,001 - 25,000 บาท	45	22.5	22.5	51.5
	25,001 - 35,000 บาท	31	15.5	15.5	67.0
	35,001 - 45,000 บาท	31	15.5	15.5	82.5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	17.5	17.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

อายุงาน(ปี)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	28	14.0	14.0	14.0
	4 - 9 ปี	78	39.0	39.0	53.0
	10 - 14 ปี	37	18.5	18.5	71.5
	15 - 20 ปี	38	19.0	19.0	90.5
	20 ปีขึ้นไป	19	9.5	9.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Frequencies

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
ทักษะที่หลากหลาย	200	0	3.94	.695
ระบุส่วนงานได้อย่างชัดเจน	200	0	4.28	.501
งานสำคัญต่อท่านและคนอื่น	200	0	4.35	.623
อิสระในการตัดสินใจในงาน	200	0	3.85	.728
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	200	0	3.98	.580
ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงาน ระดับและหน่วยงานเดียวกัน	200	0	3.49	.737
ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงาน ระดับเดียวกันหน่วยงานอื่น	200	0	3.42	.711
ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงาน ระดับเดียวกันบริษัทอื่น	200	0	3.49	.716
หากย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงานจะ ได้รับผลตอบแทนและประเมินผลงาน เท่าเทียมกับพนักงานในหน่วยนั้น	200	0	3.52	.657
คาดว่าหากทุ่มเทในการทำงานจะได้รับ การชื่นชมและประเมินผลงานที่ดี	200	0	3.74	.676
คาดว่าหากทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย จะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล	200	0	3.70	.737
ผลตอบแทนมีคุณค่าดึงดูดใจและมีความหมาย	200	0	3.89	.703
แสวงหาความรู้ใหม่เสมอ	200	0	3.96	.644
ประเมินและสรุปสิ่งที่เรียนรู้	200	0	3.90	.558
นำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ทำงาน	200	0	3.97	.570
เป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน	200	0	4.08	.520
กำหนดแผนงานชัดเจนและทำสำเร็จตามแผน	200	0	4.15	.544
ความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆเพิ่มประสิทธิภาพงาน	200	0	3.85	.531
มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือแผนงาน	200	0	3.73	.655
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	200	0	4.27	.582
ได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่ม	200	0	3.97	.539

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
ติดตามข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อ บริษัท	200	0	3.98	.613
ติดตามวิทยาการใหม่ๆ	200	0	3.77	.650
พัฒนาทักษะหลายด้านพร้อมปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน	200	0	3.93	.558
เข้าใจและสามารถใช้ระบบสารสนเทศ เป็นอย่างดี	200	0	3.83	.638
ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้ เป็นอย่างดี	200	0	3.98	.683
ประยุกต์ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ หรือ แก้ปัญหา	200	0	3.95	.582
แรงจูงใจการออกแบบงาน	200	0	4.08	.389
แรงจูงใจความเสมอภาค	200	0	3.48	.605
แรงจูงใจความคาดหวัง	200	0	3.77	.611
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	200	0	3.94	.502
การปฏิบัติงานเชิงรุก	200	0	4.02	.383
การทำงานเป็นทีม	200	0	3.99	.464
ด้านโลกาภิวัตน์	200	0	3.89	.507
ด้านเทคโนโลยี	200	0	3.92	.557
ผลรวมแรงจูงใจ	200	0	3.78	.413
ผลรวมประสิทธิภาพ	200	0	3.95	.365

Frequency Table

ทักษะที่หลากหลาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	2.0	2.0	2.0
	น้อย	1	.5	.5	2.5
	ปานกลาง	28	14.0	14.0	16.5
	มาก	138	69.0	69.0	85.5
	มากที่สุด	29	14.5	14.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ระบุส่วนงานได้อย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	5	2.5	2.5	2.5
	มาก	135	67.5	67.5	70.0
	มากที่สุด	60	30.0	30.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

งานสำคัญต่อท่านและคนอื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	13	6.5	6.5	7.0
	มาก	102	51.0	51.0	58.0
	มากที่สุด	84	42.0	42.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

อิสระในการตัดสินใจในงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	4	2.0	2.0	2.5
	ปานกลาง	52	26.0	26.0	28.5
	มาก	110	55.0	55.0	83.5
	มากที่สุด	33	16.5	16.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	1	.5	.5	1.0
	ปานกลาง	27	13.5	13.5	14.5
	มาก	144	72.0	72.0	86.5
	มากที่สุด	27	13.5	13.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงานระดับและหน่วยงานเดียวกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	15	7.5	7.5	8.0
	ปานกลาง	80	40.0	40.0	48.0
	มาก	93	46.5	46.5	94.5
	มากที่สุด	11	5.5	5.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงานระดับเดียวกันหน่วยงานอื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	20	10.0	10.0	10.5
	ปานกลาง	76	38.0	38.0	48.5
	มาก	100	50.0	50.0	98.5
	มากที่สุด	3	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงานระดับเดียวกันบริษัทอื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.0	1.0	1.0
	น้อย	10	5.0	5.0	6.0
	ปานกลาง	87	43.5	43.5	49.5
	มาก	91	45.5	45.5	95.0
	มากที่สุด	10	5.0	5.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

หากย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงานจะได้รับผลตอบแทนและประเมินผลงานเท่าเทียมกับพนักงานในหน่วยนั้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	6.0	6.0	6.0
	ปานกลาง	78	39.0	39.0	45.0
	มาก	104	52.0	52.0	97.0
	มากที่สุด	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

คาดว่าหากทุ่มเทในการทำงานจะได้รับการชื่นชมและประเมินผลงานที่ดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	4	2.0	2.0	2.5
	ปานกลาง	61	30.5	30.5	33.0
	มาก	115	57.5	57.5	90.5
	มากที่สุด	19	9.5	9.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

คาดว่าหากทำงานสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.0	1.0	1.0
	น้อย	5	2.5	2.5	3.5
	ปานกลาง	66	33.0	33.0	36.5
	มาก	105	52.5	52.5	89.0
	มากที่สุด	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ผลตอบแทนมีคุณค่าดึงดูดใจและมีความหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.0	2.0	2.0
	ปานกลาง	50	25.0	25.0	27.0
	มาก	111	55.5	55.5	82.5
	มากที่สุด	35	17.5	17.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

แสวงหาความรู้ใหม่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.0	1.0	1.0
	ปานกลาง	40	20.0	20.0	21.0
	มาก	123	61.5	61.5	82.5
	มากที่สุด	35	17.5	17.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ประเมินและสรุปสิ่งที่เรียนรู้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	39	19.5	19.5	20.0
	มาก	139	69.5	69.5	89.5
	มากที่สุด	21	10.5	10.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

นำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	33	16.5	16.5	17.0
	มาก	138	69.0	69.0	86.0
	มากที่สุด	28	14.0	14.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

เป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	17	8.5	8.5	9.0
	มาก	148	74.0	74.0	83.0
	มากที่สุด	34	17.0	17.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

กำหนดแผนงานชัดเจนและทำสำเร็จตามแผน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	17	8.5	8.5	8.5
	มาก	137	68.5	68.5	77.0
	มากที่สุด	46	23.0	23.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆเพิ่มประสิทธิภาพงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.5	1.5	1.5
	ปานกลาง	37	18.5	18.5	20.0
	มาก	148	74.0	74.0	94.0
	มากที่สุด	12	6.0	6.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือแผนงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	7	3.5	3.5	4.0
	ปานกลาง	50	25.0	25.0	29.0
	มาก	129	64.5	64.5	93.5
	มากที่สุด	13	6.5	6.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	14	7.0	7.0	7.0
	มาก	118	59.0	59.0	66.0
	มากที่สุด	68	34.0	34.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่ม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	29	14.5	14.5	15.0
	มาก	145	72.5	72.5	87.5
	มากที่สุด	25	12.5	12.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ติดตามข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	37	18.5	18.5	19.0
	มาก	128	64.0	64.0	83.0
	มากที่สุด	34	17.0	17.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ติดตามวิทยากรใหม่ฯ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.0	1.0	1.0
	ปานกลาง	65	32.5	32.5	33.5
	มาก	111	55.5	55.5	89.0
	มากที่สุด	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

พัฒนาทักษะหลายด้านพร้อมปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.5	1.5	1.5
	ปานกลาง	30	15.0	15.0	16.5
	มาก	146	73.0	73.0	89.5
	มากที่สุด	21	10.5	10.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

เข้าใจและสามารถใช้ระบบสารสนเทศเป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.5	1.5	1.5
	ปานกลาง	52	26.0	26.0	27.5
	มาก	122	61.0	61.0	88.5
	มากที่สุด	23	11.5	11.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	49	24.5	24.5	24.5
	มาก	107	53.5	53.5	78.0
	มากที่สุด	44	22.0	22.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ประยุกต์ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	36	18.0	18.0	18.5
	มาก	135	67.5	67.5	86.0
	มากที่สุด	28	14.0	14.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
แรงจูงใจการออกแบบงาน	ชาย	156	4.10	.376	.030
	หญิง	44	4.01	.432	.065
แรงจูงใจความเสมอภาค	ชาย	156	3.50	.606	.048
	หญิง	44	3.41	.603	.091
แรงจูงใจความคาดหวัง	ชาย	156	3.86	.589	.047
	หญิง	44	3.48	.603	.091
ผลรวมแรงจูงใจ	ชาย	156	3.82	.411	.033
	หญิง	44	3.64	.394	.059

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Equal variances assumed	.390	.533	1.360	198	.175	.090	.066	-.041	.221
	Equal variances not assumed			1.257	62.495	.213	.090	.072	-.053	.234
แรงจูงใจความเสมอภาค	Equal variances assumed	.372	.543	.794	198	.428	.082	.103	-.122	.286
	Equal variances not assumed			.796	69.432	.429	.082	.103	-.123	.287
แรงจูงใจความคาดหวัง	Equal variances assumed	.734	.393	3.755	198	.000	.380	.101	.180	.579
	Equal variances not assumed			3.705	67.893	.000	.380	.102	.175	.584
ผลรวมแรงจูงใจ	Equal variances assumed	.199	.656	2.647	198	.009	.184	.069	.047	.321
	Equal variances not assumed			2.709	71.499	.008	.184	.068	.049	.319

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
แรงจูงใจการออกแบบงาน	อายุ 20-30 ปี	63	3.98	.365	.046	3.89	4.07	3	5
	อายุ 31-40 ปี	81	4.09	.379	.042	4.00	4.17	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	4.22	.421	.066	4.09	4.35	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	4.13	.360	.093	3.93	4.33	4	5
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	อายุ 20-30 ปี	63	3.61	.535	.067	3.47	3.74	2	5
	อายุ 31-40 ปี	81	3.48	.649	.072	3.34	3.63	2	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.37	.613	.096	3.18	3.57	2	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.22	.516	.133	2.93	3.50	2	4
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	อายุ 20-30 ปี	63	3.83	.630	.079	3.67	3.98	1	5
	อายุ 31-40 ปี	81	3.87	.562	.062	3.74	3.99	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.68	.637	.099	3.48	3.88	2	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.29	.502	.130	3.01	3.57	2	4
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	อายุ 20-30 ปี	63	3.80	.396	.050	3.70	3.90	2	4
	อายุ 31-40 ปี	81	3.81	.415	.046	3.72	3.90	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.76	.447	.070	3.62	3.90	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.55	.332	.086	3.36	3.73	3	4
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between	1.502	3	.501	3.421	.018
	Within Groups	28.687	196	.146		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between	2.537	3	.846	2.362	.073
	Within Groups	70.185	196	.358		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between	4.757	3	1.586	4.463	.005
	Within Groups	69.634	196	.355		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between	.961	3	.320	1.902	.131
	Within Groups	33.006	196	.168		
	Total	33.967	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจการออกแบบงาน	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	-.111	.064	.085	-.24	.02
		อายุ 41-50 ปี	-.242*	.077	.002	-.39	-.09
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.156	.110	.159	-.37	.06
	อายุ 31-40 ปี	อายุ 20-30 ปี	.111	.064	.085	-.02	.24
		อายุ 41-50 ปี	-.131	.073	.076	-.28	.01
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.044	.108	.680	-.26	.17
	อายุ 41-50 ปี	อายุ 20-30 ปี	.242*	.077	.002	.09	.39
		อายุ 31-40 ปี	.131	.073	.076	-.01	.28
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.086	.115	.456	-.14	.31
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	อายุ 20-30 ปี	.156	.110	.159	-.06	.37
		อายุ 31-40 ปี	.044	.108	.680	-.17	.26
		อายุ 41-50 ปี	-.086	.115	.456	-.31	.14
แรงจูงใจความคาดหวัง	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	-.043	.100	.669	-.24	.15
		อายุ 41-50 ปี	.142	.120	.235	-.09	.38
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.537*	.171	.002	.20	.87
	อายุ 31-40 ปี	อายุ 20-30 ปี	.043	.100	.669	-.15	.24
		อายุ 41-50 ปี	.185	.114	.106	-.04	.41
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.579*	.168	.001	.25	.91
	อายุ 41-50 ปี	อายุ 20-30 ปี	-.142	.120	.235	-.38	.09
		อายุ 31-40 ปี	-.185	.114	.106	-.41	.04
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.394*	.180	.030	.04	.75
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	อายุ 20-30 ปี	-.537*	.171	.002	-.87	-.20
		อายุ 31-40 ปี	-.579*	.168	.001	-.91	-.25
		อายุ 41-50 ปี	-.394*	.180	.030	-.75	-.04

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

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
แรงจูงใจการออกแบบงาน	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ	3	4.07	.115	.067	3.78	4.35	4	4
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	54	4.05	.388	.053	3.94	4.15	3	5
	ปริญญาตรี	126	4.10	.390	.035	4.03	4.17	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.09	.437	.106	3.87	4.32	3	5
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ	3	3.08	.289	.167	2.37	3.80	3	3
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	54	3.63	.551	.075	3.48	3.78	2	5
	ปริญญาตรี	126	3.42	.622	.055	3.31	3.53	2	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.51	.609	.148	3.20	3.83	3	5
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	54	3.93	.699	.095	3.74	4.12	1	5
	ปริญญาตรี	126	3.72	.564	.050	3.63	3.82	2	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.61	.637	.155	3.28	3.94	2	5
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ	3	3.72	.120	.069	3.42	4.02	4	4
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	54	3.87	.440	.060	3.75	3.99	2	5
	ปริญญาตรี	126	3.75	.400	.036	3.68	3.82	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.74	.442	.107	3.51	3.97	3	5
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between	.098	3	.033	.213	.887
	Within Groups	30.091	196	.154		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between	2.175	3	.725	2.015	.113
	Within Groups	70.547	196	.360		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between	2.173	3	.724	1.966	.120
	Within Groups	72.218	196	.368		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between	.592	3	.197	1.159	.326
	Within Groups	33.375	196	.170		
	Total	33.967	199			

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						แรงจูงใจการออกแบบงาน	โสด		
	สมรส	103	4.17	.387	.038	4.09	4.24	3	5
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	3.35	.473	.236	2.60	4.10	3	4
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	โสด	93	3.60	.529	.055	3.49	3.71	2	5
	สมรส	103	3.39	.645	.064	3.26	3.51	2	5
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	3.13	.777	.389	1.89	4.36	3	4
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	โสด	93	3.87	.489	.051	3.77	3.97	3	5
	สมรส	103	3.70	.683	.067	3.56	3.83	1	5
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	3.50	1.000	.500	1.91	5.09	3	5
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	โสด	93	3.83	.338	.035	3.76	3.90	3	5
	สมรส	103	3.75	.451	.044	3.66	3.84	2	5
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	3.33	.729	.364	2.17	4.48	3	4
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between	3.147	2	1.573	11.461	.000
	Within Groups	27.042	197	.137		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between	2.684	2	1.342	3.774	.025
	Within Groups	70.039	197	.356		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between	1.805	2	.902	2.449	.089
	Within Groups	72.586	197	.368		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between	1.171	2	.585	3.517	.032
	Within Groups	32.796	197	.166		
	Total	33.967	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ สมรส	(J) สถานภาพ สมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจการออกแบบ งาน	โสด	สมรส	-.139*	.053	.009	-.24	-.03
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.676*	.189	.000	.30	1.05
	สมรส	โสด	.139*	.053	.009	.03	.24
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.815*	.189	.000	.44	1.19
แรงจูงใจความเสมอ ภาค	โสด	สมรส	.211*	.085	.014	.04	.38
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.472	.304	.123	-.13	1.07
	สมรส	โสด	-.211*	.085	.014	-.38	-.04
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.261	.304	.392	-.34	.86
ผลรวมแรงจูงใจ	โสด	สมรส	.082	.058	.160	-.03	.20
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.506*	.208	.016	.10	.92
	สมรส	โสด	-.082	.058	.160	-.20	.03
		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	.424*	.208	.043	.01	.83
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	โสด	-.506*	.208	.016	-.92	-.10	
	สมรส	-.424*	.208	.043	-.83	-.01	

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

T-Test

Group Statistics

	ฝ่าย	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
แรงจูงใจการ ออกแบบงาน	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	4.13	.360	.030
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.96	.444	.062
แรงจูงใจความ เสมอภาค	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.51	.596	.049
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.40	.629	.088
แรงจูงใจความ คาดหวัง	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.87	.574	.047
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.49	.634	.089
ผลรวมแรงจูงใจ	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.83	.394	.032
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.61	.427	.060

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
แรงจูงใจการ ออกแบบงาน	Equal variances assumed	2.688	.103	2.745	198	.007	.171	.062	.048	.293
	Equal variances not assumed			2.479	73.798	.015	.171	.069	.033	.308
แรงจูงใจความ เสมอภาค	Equal variances assumed	.093	.761	1.119	198	.265	.110	.098	-.084	.303
	Equal variances not assumed			1.089	82.777	.279	.110	.101	-.091	.310
แรงจูงใจความ คาดหวัง	Equal variances assumed	2.392	.124	3.971	198	.000	.380	.096	.191	.569
	Equal variances not assumed			3.784	79.937	.000	.380	.100	.180	.580
ผลรวมแรงจูงใจ	Equal variances assumed	.357	.551	3.368	198	.001	.220	.065	.091	.349
	Equal variances not assumed			3.241	81.174	.002	.220	.068	.085	.355

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
แรงจูงใจการออกแบบงาน	ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	19	4.01	.323	.074	3.85	4.17	4	5
	ระดับปฏิบัติการ	100	4.05	.384	.038	3.98	4.13	3	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	4.10	.407	.054	3.99	4.21	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.32	.430	.104	4.10	4.54	4	5
	ระดับบริหาร	7	4.06	.223	.084	3.85	4.26	4	4
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	19	3.46	.509	.117	3.22	3.71	3	5
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.55	.659	.066	3.42	3.68	2	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.31	.531	.070	3.17	3.45	2	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	3.63	.567	.137	3.34	3.92	3	5
	ระดับบริหาร	7	3.50	.520	.197	3.02	3.98	3	4
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	19	3.65	.423	.097	3.45	3.85	3	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.95	.637	.064	3.83	4.08	1	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.60	.499	.066	3.46	3.73	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	3.65	.702	.170	3.29	4.01	2	5
	ระดับบริหาร	7	3.29	.559	.211	2.77	3.80	2	4
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการชั่วคราว	19	3.71	.287	.066	3.57	3.84	3	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.85	.455	.045	3.76	3.94	2	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.67	.339	.045	3.58	3.76	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	3.87	.426	.103	3.65	4.08	3	5
	ระดับบริหาร	7	3.61	.421	.159	3.23	4.00	3	4
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between Groups	1.150	4	.287	1.930	.107
	Within Groups	29.039	195	.149		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between Groups	2.514	4	.629	1.746	.141
	Within Groups	70.208	195	.360		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between Groups	7.251	4	1.813	5.265	.000
	Within Groups	67.140	195	.344		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between Groups	1.640	4	.410	2.473	.046
	Within Groups	32.327	195	.166		
	Total	33.967	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่ง(ระดับ)	(J) ตำแหน่ง(ระดับ)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจความคาดหวัง	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.304*	.147	.040	-.59	-.01
		ระดับหัวหน้างาน	.053	.155	.735	-.25	.36
		ระดับหัวหน้าแผนก	.002	.196	.992	-.38	.39
		ระดับบริหาร	.363	.259	.163	-.15	.88
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.304*	.147	.040	.01	.59
		ระดับหัวหน้างาน	.357*	.097	.000	.16	.55
		ระดับหัวหน้าแผนก	.306*	.154	.048	.00	.61
		ระดับบริหาร	.668*	.229	.004	.22	1.12
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	-.053	.155	.735	-.36	.25
		ระดับปฏิบัติการ	-.357*	.097	.000	-.55	-.16
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.051	.162	.755	-.37	.27
		ระดับบริหาร	.311	.235	.188	-.15	.77
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ	-.002	.196	.992	-.39	.38
		ระดับปฏิบัติการ	-.306*	.154	.048	-.61	.00
		ระดับหัวหน้างาน	.051	.162	.755	-.27	.37
		ระดับบริหาร	.361	.264	.172	-.16	.88
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	-.363	.259	.163	-.88	.15
		ระดับปฏิบัติการ	-.668*	.229	.004	-1.12	-.22
		ระดับหัวหน้างาน	-.311	.235	.188	-.77	.15
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.361	.264	.172	-.88	.16
ผลรวมแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.145	.102	.156	-.35	.06
		ระดับหัวหน้างาน	.038	.108	.725	-.17	.25
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.159	.136	.244	-.43	.11
		ระดับบริหาร	.092	.180	.608	-.26	.45
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.145	.102	.156	-.06	.35
		ระดับหัวหน้างาน	.183*	.068	.007	.05	.32
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.014	.107	.897	-.22	.20
		ระดับบริหาร	.237	.159	.137	-.08	.55
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	-.038	.108	.725	-.25	.17
		ระดับปฏิบัติการ	-.183*	.068	.007	-.32	-.05
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.197	.113	.082	-.42	.02
		ระดับบริหาร	.054	.163	.739	-.27	.38
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ	.159	.136	.244	-.11	.43
		ระดับปฏิบัติการ	.014	.107	.897	-.20	.22
		ระดับหัวหน้างาน	.197	.113	.082	-.02	.42
		ระดับบริหาร	.251	.183	.171	-.11	.61
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	-.092	.180	.608	-.45	.26
		ระดับปฏิบัติการ	-.237	.159	.137	-.55	.08
		ระดับหัวหน้างาน	-.054	.163	.739	-.38	.27
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.251	.183	.171	-.61	.11

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

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
แรงจูงใจการออกแบบงาน	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	4.00	.336	.044	3.92	4.09	3	5
	15,001 - 25,000 บาท	45	4.01	.368	.055	3.90	4.12	3	5
	25,001 - 35,000 บาท	31	4.03	.467	.084	3.85	4.20	3	5
	35,001 - 45,000 บาท	31	4.21	.385	.069	4.07	4.35	4	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	4.25	.371	.063	4.12	4.38	4	5
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.50	.645	.085	3.33	3.67	2	5
	15,001 - 25,000 บาท	45	3.73	.568	.085	3.56	3.90	2	5
	25,001 - 35,000 บาท	31	3.30	.498	.089	3.12	3.48	3	4
	35,001 - 45,000 บาท	31	3.26	.579	.104	3.05	3.47	2	4
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.46	.591	.100	3.26	3.67	2	5
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.79	.591	.078	3.63	3.94	1	5
	15,001 - 25,000 บาท	45	4.06	.570	.085	3.89	4.23	3	5
	25,001 - 35,000 บาท	31	3.77	.573	.103	3.56	3.98	3	5
	35,001 - 45,000 บาท	31	3.71	.549	.099	3.51	3.91	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.44	.630	.107	3.22	3.65	2	5
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.77	.414	.054	3.66	3.87	2	4
	15,001 - 25,000 บาท	45	3.94	.400	.060	3.82	4.06	3	5
	25,001 - 35,000 บาท	31	3.70	.367	.066	3.56	3.83	3	4
	35,001 - 45,000 บาท	31	3.72	.431	.077	3.57	3.88	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.72	.421	.071	3.57	3.86	3	5
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between Groups	2.152	4	.538	3.742	.006
	Within Groups	28.037	195	.144		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between Groups	5.480	4	1.370	3.973	.004
	Within Groups	67.242	195	.345		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between Groups	7.749	4	1.937	5.669	.000
	Within Groups	66.642	195	.342		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between Groups	1.529	4	.382	2.297	.060
	Within Groups	32.439	195	.166		
	Total	33.967	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจการออกแบบงาน	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.010	.075	.896	-.16	.14
		25,001 - 35,000 บาท	-.022	.084	.791	-.19	.14
		35,001 - 45,000 บาท	-.203*	.084	.017	-.37	-.04
		45,001 บาทขึ้นไป	-.248*	.081	.003	-.41	-.09
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.010	.075	.896	-.14	.16
		25,001 - 35,000 บาท	-.012	.089	.888	-.19	.16
		35,001 - 45,000 บาท	-.193*	.089	.030	-.37	-.02
		45,001 บาทขึ้นไป	-.238*	.085	.006	-.41	-.07
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.022	.084	.791	-.14	.19
		15,001 - 25,000 บาท	.012	.089	.888	-.16	.19
		35,001 - 45,000 บาท	-.181	.096	.062	-.37	.01
		45,001 บาทขึ้นไป	-.226*	.094	.017	-.41	-.04
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.203*	.084	.017	.04	.37
		15,001 - 25,000 บาท	.193*	.089	.030	.02	.37
		25,001 - 35,000 บาท	.181	.096	.062	-.01	.37
		45,001 บาทขึ้นไป	-.045	.094	.631	-.23	.14
	45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.248*	.081	.003	.09	.41
		15,001 - 25,000 บาท	.238*	.085	.006	.07	.41
		25,001 - 35,000 บาท	.226*	.094	.017	.04	.41
		35,001 - 45,000 บาท	.045	.094	.631	-.14	.23
แรงจูงใจความเสมอภาค	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.229	.117	.051	-.46	.00
		25,001 - 35,000 บาท	.206	.131	.117	-.05	.46
		35,001 - 45,000 บาท	.246	.131	.061	-.01	.50
		45,001 บาทขึ้นไป	.040	.126	.750	-.21	.29
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.229	.117	.051	.00	.46
		25,001 - 35,000 บาท	.435*	.137	.002	.16	.71
		35,001 - 45,000 บาท	.475*	.137	.001	.20	.75
		45,001 บาทขึ้นไป	.269*	.132	.043	.01	.53
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.206	.131	.117	-.46	.05
		15,001 - 25,000 บาท	-.435*	.137	.002	-.71	-.16
		35,001 - 45,000 บาท	.040	.149	.787	-.25	.33
		45,001 บาทขึ้นไป	-.166	.145	.253	-.45	.12
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.246	.131	.061	-.50	.01
		15,001 - 25,000 บาท	-.475*	.137	.001	-.75	-.20
		25,001 - 35,000 บาท	-.040	.149	.787	-.33	.25
		45,001 บาทขึ้นไป	-.206	.145	.156	-.49	.08
	45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.040	.126	.750	-.29	.21
		15,001 - 25,000 บาท	-.269*	.132	.043	-.53	-.01
		25,001 - 35,000 บาท	.166	.145	.253	-.12	.45
		35,001 - 45,000 บาท	.206	.145	.156	-.08	.49

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจความคาดหวัง	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.272*	.116	.020	-.50	-.04
		25,001 - 35,000 บาท	.013	.130	.919	-.24	.27
		35,001 - 45,000 บาท	.078	.130	.551	-.18	.33
		45,001 บาทขึ้นไป	.349*	.125	.006	.10	.60
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000	.272*	.116	.020	.04	.50
		25,001 - 35,000 บาท	.285*	.136	.038	.02	.55
		35,001 - 45,000 บาท	.350*	.136	.011	.08	.62
		45,001 บาทขึ้นไป	.621*	.132	.000	.36	.88
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000	-.013	.130	.919	-.27	.24
		15,001 - 25,000 บาท	-.285*	.136	.038	-.55	-.02
		35,001 - 45,000 บาท	.065	.148	.664	-.23	.36
		45,001 บาทขึ้นไป	.336*	.144	.021	.05	.62
35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000	-.078	.130	.551	-.33	.18	
	15,001 - 25,000 บาท	-.350*	.136	.011	-.62	-.08	
	25,001 - 35,000 บาท	-.065	.148	.664	-.36	.23	
	45,001 บาทขึ้นไป	.272	.144	.061	-.01	.56	
45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000	-.349*	.125	.006	-.60	-.10	
	15,001 - 25,000 บาท	-.621*	.132	.000	-.88	-.36	
	25,001 - 35,000 บาท	-.336*	.144	.021	-.62	-.05	
	35,001 - 45,000 บาท	-.272	.144	.061	-.56	.01	

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



Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
แรงจูงใจการออกแบบงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 - 9 ปี	28	4.03	.364	.069	3.89	4.17	3	5
	10 - 14 ปี	78	3.97	.361	.041	3.89	4.05	3	5
	15 - 20 ปี	37	4.21	.380	.062	4.08	4.34	3	5
	20 ปีขึ้นไป	38	4.17	.420	.068	4.03	4.31	3	5
	Total	19	4.21	.380	.087	4.03	4.39	4	5
	Total	200	4.08	.389	.028	4.03	4.14	3	5
แรงจูงใจความเสมอภาค	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 - 9 ปี	28	3.50	.569	.108	3.28	3.72	2	5
	10 - 14 ปี	78	3.46	.630	.071	3.32	3.60	2	5
	15 - 20 ปี	37	3.68	.565	.093	3.49	3.86	3	5
	20 ปีขึ้นไป	38	3.48	.546	.089	3.30	3.66	2	5
	Total	19	3.14	.636	.146	2.84	3.45	2	4
	Total	200	3.48	.605	.043	3.39	3.56	2	5
แรงจูงใจความคาดหวัง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 - 9 ปี	28	3.81	.509	.096	3.61	4.01	3	5
	10 - 14 ปี	78	3.82	.630	.071	3.67	3.96	1	5
	15 - 20 ปี	37	3.93	.609	.100	3.72	4.13	3	5
	20 ปีขึ้นไป	38	3.70	.629	.102	3.50	3.91	2	5
	Total	19	3.39	.512	.118	3.14	3.63	2	4
	Total	200	3.77	.611	.043	3.69	3.86	1	5
ผลรวมแรงจูงใจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 - 9 ปี	28	3.78	.317	.060	3.66	3.90	3	4
	10 - 14 ปี	78	3.75	.436	.049	3.65	3.85	2	5
	15 - 20 ปี	37	3.94	.391	.064	3.81	4.07	3	5
	20 ปีขึ้นไป	38	3.78	.417	.068	3.65	3.92	3	5
	Total	19	3.58	.404	.093	3.39	3.78	3	4
	Total	200	3.78	.413	.029	3.72	3.84	2	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจการออกแบบงาน	Between Groups	2.238	4	.560	3.903	.005
	Within Groups	27.951	195	.143		
	Total	30.189	199			
แรงจูงใจความเสมอภาค	Between Groups	3.600	4	.900	2.539	.041
	Within Groups	69.122	195	.354		
	Total	72.722	199			
แรงจูงใจความคาดหวัง	Between Groups	4.110	4	1.028	2.851	.025
	Within Groups	70.281	195	.360		
	Total	74.391	199			
ผลรวมแรงจูงใจ	Between Groups	1.758	4	.440	2.661	.034
	Within Groups	32.209	195	.165		
	Total	33.967	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุงาน(ปี)	(J) อายุงาน(ปี)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจการออกแบบงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 - 9 ปี	.057	.083	.497	-.11	.22
		10 - 14 ปี	-.182	.095	.056	-.37	.00
		15 - 20 ปี	-.140	.094	.140	-.33	.05
		20 ปีขึ้นไป	-.182	.113	.108	-.40	.04
	4 - 9 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.057	.083	.497	-.22	.11
		10 - 14 ปี	-.239*	.076	.002	-.39	-.09
		15 - 20 ปี	-.197*	.075	.009	-.34	-.05
		20 ปีขึ้นไป	-.239*	.097	.015	-.43	-.05
	10 - 14 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.182	.095	.056	.00	.37
		4 - 9 ปี	.239*	.076	.002	.09	.39
		15 - 20 ปี	.042	.087	.628	-.13	.21
		20 ปีขึ้นไป	.000	.107	.998	-.21	.21
	15 - 20 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.140	.094	.140	-.05	.33
		4 - 9 ปี	.197*	.075	.009	.05	.34
		10 - 14 ปี	-.042	.087	.628	-.21	.13
		20 ปีขึ้นไป	-.042	.106	.693	-.25	.17
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.182	.113	.108	-.04	.40
		4 - 9 ปี	.239*	.097	.015	.05	.43
		10 - 14 ปี	.000	.107	.998	-.21	.21
		15 - 20 ปี	.042	.106	.693	-.17	.25
แรงจูงใจความเสมอภาค	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 - 9 ปี	.042	.131	.751	-.22	.30
		10 - 14 ปี	-.176	.149	.240	-.47	.12
		15 - 20 ปี	.020	.148	.894	-.27	.31
		20 ปีขึ้นไป	.355*	.177	.046	.01	.70
	4 - 9 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.042	.131	.751	-.30	.22
		10 - 14 ปี	-.217	.119	.069	-.45	.02
		15 - 20 ปี	-.022	.118	.852	-.25	.21
		20 ปีขึ้นไป	.314*	.152	.041	.01	.61
	10 - 14 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.176	.149	.240	-.12	.47
		4 - 9 ปี	.217	.119	.069	-.02	.45
		15 - 20 ปี	.195	.138	.157	-.08	.47
		20 ปีขึ้นไป	.531*	.168	.002	.20	.86
	15 - 20 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.020	.148	.894	-.31	.27
		4 - 9 ปี	.022	.118	.852	-.21	.25
		10 - 14 ปี	-.195	.138	.157	-.47	.08
		20 ปีขึ้นไป	.336*	.167	.046	.01	.67
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.355*	.177	.046	-.70	-.01
		4 - 9 ปี	-.314*	.152	.041	-.61	-.01
		10 - 14 ปี	-.531*	.168	.002	-.86	-.20
		15 - 20 ปี	-.336*	.167	.046	-.67	-.01

Dependent Variable	(I) อายุงาน(ปี)	(J) อายุงาน(ปี)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจความคาดหวัง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 - 9 ปี	-.007	.132	.960	-.27	.25
		10 - 14 ปี	-.118	.150	.432	-.41	.18
		15 - 20 ปี	.108	.150	.472	-.19	.40
		20 ปีขึ้นไป	.424*	.178	.019	.07	.78
	4 - 9 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.007	.132	.960	-.25	.27
		10 - 14 ปี	-.112	.120	.352	-.35	.12
		15 - 20 ปี	.114	.119	.336	-.12	.35
		20 ปีขึ้นไป	.430*	.154	.006	.13	.73
	10 - 14 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.118	.150	.432	-.18	.41
		4 - 9 ปี	.112	.120	.352	-.12	.35
		15 - 20 ปี	.226	.139	.104	-.05	.50
		20 ปีขึ้นไป	.542*	.169	.002	.21	.88
	15 - 20 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.108	.150	.472	-.40	.19
		4 - 9 ปี	-.114	.119	.336	-.35	.12
		10 - 14 ปี	-.226	.139	.104	-.50	.05
		20 ปีขึ้นไป	.316	.169	.063	-.02	.65
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.424*	.178	.019	-.78	-.07
		4 - 9 ปี	-.430*	.154	.006	-.73	-.13
		10 - 14 ปี	-.542*	.169	.002	-.88	-.21
		15 - 20 ปี	-.316	.169	.063	-.65	.02
ผลรวมแรงจูงใจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 - 9 ปี	.031	.090	.733	-.15	.21
		10 - 14 ปี	-.159	.102	.120	-.36	.04
		15 - 20 ปี	-.004	.101	.968	-.20	.20
		20 ปีขึ้นไป	.199	.121	.101	-.04	.44
	4 - 9 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.031	.090	.733	-.21	.15
		10 - 14 ปี	-.189*	.081	.021	-.35	-.03
		15 - 20 ปี	-.035	.080	.667	-.19	.12
		20 ปีขึ้นไป	.168	.104	.107	-.04	.37
	10 - 14 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.159	.102	.120	-.04	.36
		4 - 9 ปี	.189*	.081	.021	.03	.35
		15 - 20 ปี	.155	.094	.101	-.03	.34
		20 ปีขึ้นไป	.358*	.115	.002	.13	.58
	15 - 20 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	.004	.101	.968	-.20	.20
		4 - 9 ปี	.035	.080	.667	-.12	.19
		10 - 14 ปี	-.155	.094	.101	-.34	.03
		20 ปีขึ้นไป	.203	.114	.077	-.02	.43
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	-.199	.121	.101	-.44	.04
		4 - 9 ปี	-.168	.104	.107	-.37	.04
		10 - 14 ปี	-.358*	.115	.002	-.58	-.13
		15 - 20 ปี	-.203	.114	.077	-.43	.02

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

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	ชาย	156	3.97	.462	.037
	หญิง	44	3.83	.616	.093
การปฏิบัติงานเชิงรุก	ชาย	156	4.04	.364	.029
	หญิง	44	3.95	.441	.066
การทำงานเป็นทีม	ชาย	156	4.01	.420	.034
	หญิง	44	3.92	.597	.090
ด้านโลกาภิวัตน์	ชาย	156	3.88	.483	.039
	หญิง	44	3.91	.590	.089
ด้านเทคโนโลยี	ชาย	156	3.89	.528	.042
	หญิง	44	4.02	.647	.098
ผลรวมประสิทธิภาพ	ชาย	156	3.96	.333	.027
	หญิง	44	3.93	.464	.070

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Equal variances assumed	9.881	.002	1.717	198	.087	.146	.085	-.022	.315
	Equal variances not assumed			1.465	57.321	.148	.146	.100	-.054	.347
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Equal variances assumed	4.673	.032	1.320	198	.188	.086	.065	-.042	.215
	Equal variances not assumed			1.186	60.499	.240	.086	.073	-.059	.231
การทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	12.346	.001	1.064	198	.288	.084	.079	-.072	.240
	Equal variances not assumed			.878	55.553	.384	.084	.096	-.108	.277
ด้านโลกาภิวัตน์	Equal variances assumed	3.359	.068	-.307	198	.759	-.027	.087	-.198	.144
	Equal variances not assumed			-.274	60.204	.785	-.027	.097	-.221	.167
ด้านเทคโนโลยี	Equal variances assumed	2.031	.156	-1.331	198	.185	-.126	.095	-.313	.061
	Equal variances not assumed			-1.188	60.083	.239	-.126	.106	-.339	.086
ผลรวมประสิทธิภาพ	Equal variances assumed	9.540	.002	.525	198	.600	.033	.062	-.090	.156
	Equal variances not assumed			.438	56.122	.663	.033	.075	-.117	.183

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Bound	Bound			
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	อายุ 20-30 ปี	63	4.02	.467	.059	3.90	4.14	3	5
	อายุ 31-40 ปี	81	3.98	.491	.055	3.87	4.09	2	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.85	.558	.087	3.68	4.03	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.60	.402	.104	3.38	3.82	3	4
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงานเชิงรุก	อายุ 20-30 ปี	63	4.03	.405	.051	3.93	4.13	3	5
	อายุ 31-40 ปี	81	4.04	.374	.042	3.96	4.12	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	4.02	.357	.056	3.90	4.13	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.89	.411	.106	3.66	4.12	3	5
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็นทีม	อายุ 20-30 ปี	63	3.87	.381	.048	3.78	3.97	3	5
	อายุ 31-40 ปี	81	4.05	.423	.047	3.96	4.15	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.98	.589	.092	3.79	4.16	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	4.18	.533	.138	3.88	4.47	3	5
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	อายุ 20-30 ปี	63	3.86	.531	.067	3.72	3.99	2	5
	อายุ 31-40 ปี	81	3.96	.453	.050	3.86	4.06	2	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.76	.577	.090	3.57	3.94	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.98	.427	.110	3.74	4.21	3	5
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	อายุ 20-30 ปี	63	3.92	.538	.068	3.79	4.06	2	5
	อายุ 31-40 ปี	81	4.03	.526	.058	3.92	4.15	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.72	.631	.098	3.52	3.91	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.82	.452	.117	3.57	4.07	3	5
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวมประสิทธิภาพ	อายุ 20-30 ปี	63	3.94	.346	.044	3.85	4.03	3	5
	อายุ 31-40 ปี	81	4.01	.331	.037	3.94	4.09	3	5
	อายุ 41-50 ปี	41	3.86	.454	.071	3.72	4.01	3	5
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	3.89	.311	.080	3.72	4.07	3	4
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	2.608	3	.869	3.583	.015
	Within Groups	47.561	196	.243		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	.303	3	.101	.686	.561
	Within Groups	28.826	196	.147		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	1.726	3	.575	2.741	.044
	Within Groups	41.143	196	.210		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	1.349	3	.450	1.769	.154
	Within Groups	49.823	196	.254		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	2.890	3	.963	3.209	.024
	Within Groups	58.833	196	.300		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	.701	3	.234	1.774	.153
	Within Groups	25.812	196	.132		
	Total	26.513	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเรียนรู้ต่อเนือง	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	.038	.083	.650	-.13	.20
		อายุ 41-50 ปี	.168	.099	.092	-.03	.36
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.421 [*]	.142	.003	.14	.70
	อายุ 31-40 ปี	อายุ 20-30 ปี	-.038	.083	.650	-.20	.13
		อายุ 41-50 ปี	.130	.094	.171	-.06	.32
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.384 [*]	.138	.006	.11	.66
	อายุ 41-50 ปี	อายุ 20-30 ปี	-.168	.099	.092	-.36	.03
		อายุ 31-40 ปี	-.130	.094	.171	-.32	.06
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.254	.149	.090	-.04	.55
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	อายุ 20-30 ปี	-.421 [*]	.142	.003	-.70	-.14
		อายุ 31-40 ปี	-.384 [*]	.138	.006	-.66	-.11
		อายุ 41-50 ปี	-.254	.149	.090	-.55	.04
การทำงานเป็นทีม	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	-.180 [*]	.077	.020	-.33	-.03
		อายุ 41-50 ปี	-.103	.092	.266	-.28	.08
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.305 [*]	.132	.022	-.56	-.05
	อายุ 31-40 ปี	อายุ 20-30 ปี	.180 [*]	.077	.020	.03	.33
		อายุ 41-50 ปี	.078	.088	.376	-.10	.25
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.124	.129	.336	-.38	.13
	อายุ 41-50 ปี	อายุ 20-30 ปี	.103	.092	.266	-.08	.28
		อายุ 31-40 ปี	-.078	.088	.376	-.25	.10
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.202	.138	.145	-.47	.07
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	อายุ 20-30 ปี	.305 [*]	.132	.022	.05	.56
		อายุ 31-40 ปี	.124	.129	.336	-.13	.38
		อายุ 41-50 ปี	.202	.138	.145	-.07	.47
ด้านเทคโนโลยี	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	-.112	.092	.224	-.29	.07
		อายุ 41-50 ปี	.205	.110	.063	-.01	.42
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.098	.157	.533	-.21	.41
	อายุ 31-40 ปี	อายุ 20-30 ปี	.112	.092	.224	-.07	.29
		อายุ 41-50 ปี	.317 [*]	.105	.003	.11	.52
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	.211	.154	.173	-.09	.51
	อายุ 41-50 ปี	อายุ 20-30 ปี	-.205	.110	.063	-.42	.01
		อายุ 31-40 ปี	-.317 [*]	.105	.003	-.52	-.11
		อายุ 50 ปีขึ้นไป	-.107	.165	.519	-.43	.22
	อายุ 50 ปีขึ้นไป	อายุ 20-30 ปี	-.098	.157	.533	-.41	.21
		อายุ 31-40 ปี	-.211	.154	.173	-.51	.09
		อายุ 41-50 ปี	.107	.165	.519	-.22	.43

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Minimum	Maximum	
					Lower	Upper			
การเรียนรู้ ต่อเนื่อง	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	3.56	.385	.222	2.60	4.51	3	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	4.00	.522	.071	3.86	4.14	3	5
	ปริญญาตรี	126	3.91	.489	.044	3.82	3.99	2	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.06	.530	.129	3.79	4.33	3	5
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงาน เชิงรุก	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	4.07	.392	.053	3.97	4.18	3	5
	ปริญญาตรี	126	4.00	.377	.034	3.93	4.07	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.02	.433	.105	3.80	4.24	3	5
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็น ทีม	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	4.00	.577	.333	2.57	5.43	3	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	3.87	.422	.057	3.76	3.99	3	5
	ปริญญาตรี	126	4.02	.471	.042	3.94	4.10	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.14	.487	.118	3.89	4.39	3	5
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	3.67	.333	.192	2.84	4.49	3	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	3.83	.578	.079	3.68	3.99	2	5
	ปริญญาตรี	126	3.88	.466	.042	3.80	3.97	2	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.14	.541	.131	3.86	4.42	3	5
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	3.89	.192	.111	3.41	4.37	4	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	3.81	.617	.084	3.65	3.98	2	5
	ปริญญาตรี	126	3.92	.512	.046	3.83	4.01	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.24	.632	.153	3.91	4.56	3	5
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวม ประสิทธิภาพ	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	3	3.82	.139	.080	3.48	4.17	4	4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	54	3.92	.402	.055	3.81	4.03	3	5
	ปริญญาตรี	126	3.95	.350	.031	3.88	4.01	3	5
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.12	.356	.086	3.93	4.30	3	5
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	1.012	3	.337	1.345	.261
	Within Groups	49.157	196	.251		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	.209	3	.070	.472	.702
	Within Groups	28.919	196	.148		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	1.264	3	.421	1.985	.118
	Within Groups	41.605	196	.212		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	1.367	3	.456	1.793	.150
	Within Groups	49.806	196	.254		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	2.289	3	.763	2.516	.060
	Within Groups	59.434	196	.303		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	.582	3	.194	1.466	.225
	Within Groups	25.931	196	.132		
	Total	26.513	199			

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การเรียนรู้ ต่อเนื่อง	โสด	93	3.99	.449	.047	3.90	4.08	3	5
	สมรส	103	3.91	.542	.053	3.81	4.02	2	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	3.50	.430	.215	2.82	4.18	3	4
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงาน เชิงรุก	โสด	93	3.96	.365	.038	3.88	4.03	3	5
	สมรส	103	4.08	.389	.038	4.00	4.16	3	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	4.00	.471	.236	3.25	4.75	4	5
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็น ทีม	โสด	93	4.00	.421	.044	3.91	4.08	3	5
	สมรส	103	4.01	.491	.048	3.91	4.11	3	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	3.33	.272	.136	2.90	3.77	3	4
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	โสด	93	3.89	.467	.048	3.79	3.99	2	5
	สมรส	103	3.92	.532	.052	3.81	4.02	2	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	3.17	.192	.096	2.86	3.47	3	3
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	โสด	93	3.92	.538	.056	3.81	4.03	2	5
	สมรส	103	3.93	.576	.057	3.82	4.04	3	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	3.50	.430	.215	2.82	4.18	3	4
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวม ประสิทธิภาพ	โสด	93	3.95	.320	.033	3.88	4.02	3	5
	สมรส	103	3.97	.395	.039	3.89	4.05	3	5
	หย่าร้าง/หม้าย/	4	3.50	.310	.155	3.01	3.99	3	4
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	1.077	2	.539	2.161	.118
	Within Groups	49.092	197	.249		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	.752	2	.376	2.612	.076
	Within Groups	28.376	197	.144		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	1.769	2	.884	4.239	.016
	Within Groups	41.100	197	.209		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	2.161	2	1.081	4.344	.014
	Within Groups	49.012	197	.249		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	.719	2	.359	1.161	.315
	Within Groups	61.003	197	.310		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	.852	2	.426	3.270	.040
	Within Groups	25.661	197	.130		
	Total	26.513	199			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การทำงานเป็นทีม	โสด	สมรส	-.013	.065	.839	-.14	.12
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.663*	.233	.005	.20	1.12
	สมรส	โสด	.013	.065	.839	-.12	.14
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.676*	.233	.004	.22	1.14
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	โสด	-.663*	.233	.005	-1.12	-.20
		สมรส	-.676*	.233	.004	-1.14	-.22
ด้านโลกาภิวัตน์	โสด	สมรส	-.027	.071	.706	-.17	.11
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.722*	.255	.005	.22	1.22
	สมรส	โสด	.027	.071	.706	-.11	.17
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.749*	.254	.004	.25	1.25
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	โสด	-.722*	.255	.005	-1.22	-.22
		สมรส	-.749*	.254	.004	-1.25	-.25
ผลรวมประสิทธิภาพ	โสด	สมรส	-.020	.052	.693	-.12	.08
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.450*	.184	.016	.09	.81
	สมรส	โสด	.020	.052	.693	-.08	.12
		หย่าร้าง/หม้าย/แยกกัน	.470*	.184	.011	.11	.83
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	โสด	-.450*	.184	.016	-.81	-.09
		สมรส	-.470*	.184	.011	-.83	-.11

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

T-Test

Group Statistics

	ฝ่าย	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	4.00	.434	.036
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.77	.638	.089
การปฏิบัติงานเชิงรุก	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	4.06	.342	.028
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.91	.467	.065
การทำงานเป็นทีม	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	4.01	.418	.034
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.94	.580	.081
ด้านโลกาภิวัตน์	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.88	.486	.040
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.92	.568	.080
ด้านเทคโนโลยี	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.87	.518	.042
	ฝ่ายสนับสนุน	51	4.04	.649	.091
ผลรวมประสิทธิภาพ	ฝ่ายปฏิบัติการ	149	3.96	.328	.027
	ฝ่ายสนับสนุน	51	3.92	.459	.064

Independent Samples Test

		Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Equal variances assumed	21.623	.000	2.829	198	.005	.227	.080	.069	.384
	Equal variances not assumed			2.357	66.554	.021	.227	.096	.035	.418
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Equal variances assumed	11.801	.001	2.479	198	.014	.152	.061	.031	.273
	Equal variances not assumed			2.135	69.290	.036	.152	.071	.010	.294
การทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	11.466	.001	.870	198	.385	.066	.075	-.083	.214
	Equal variances not assumed			.743	68.639	.460	.066	.088	-.110	.241
ด้านโลกาภิวัตน์	Equal variances assumed	2.118	.147	-.541	198	.589	-.045	.082	-.207	.118
	Equal variances not assumed			-.502	76.582	.617	-.045	.089	-.222	.133
ด้านเทคโนโลยี	Equal variances assumed	3.756	.054	-1.831	198	.069	-.164	.090	-.342	.013
	Equal variances not assumed			-1.641	73.010	.105	-.164	.100	-.364	.035
ผลรวมประสิทธิภาพ	Equal variances assumed	11.644	.001	.792	198	.429	.047	.059	-.070	.164
	Equal variances not assumed			.674	68.222	.503	.047	.070	-.092	.186

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การเรียนรู้ ต่อเนื่อง	ระดับปฏิบัติการ	19	4.19	.390	.089	4.01	4.38	3	5
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.92	.459	.046	3.83	4.01	3	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.81	.560	.074	3.66	3.96	2	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.12	.526	.128	3.85	4.39	3	5
	ระดับบริหาร	7	4.14	.504	.190	3.68	4.61	4	5
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงาน เชิงรุก	ระดับปฏิบัติการ	19	3.89	.250	.057	3.77	4.02	4	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	4.04	.370	.037	3.96	4.11	3	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	4.09	.448	.059	3.97	4.21	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	3.98	.276	.067	3.84	4.12	3	4
	ระดับบริหาร	7	3.71	.356	.135	3.38	4.04	3	4
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็น ทีม	ระดับปฏิบัติการ	19	3.98	.360	.082	3.81	4.16	3	5
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.92	.447	.045	3.83	4.01	3	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	4.01	.378	.050	3.91	4.11	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.41	.662	.160	4.07	4.75	3	5
	ระดับบริหาร	7	3.81	.573	.216	3.28	4.34	3	5
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	ระดับปฏิบัติการ	19	3.68	.342	.078	3.52	3.85	3	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.84	.543	.054	3.73	3.95	2	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.94	.432	.057	3.83	4.06	2	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.14	.602	.146	3.83	4.45	3	5
	ระดับบริหาร	7	4.10	.418	.158	3.71	4.48	4	5
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	ระดับปฏิบัติการ	19	3.63	.292	.067	3.49	3.77	3	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.87	.536	.054	3.76	3.97	2	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	4.05	.594	.079	3.90	4.21	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.02	.672	.163	3.67	4.36	3	5
	ระดับบริหาร	7	4.05	.525	.198	3.56	4.53	3	5
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวม ประสิทธิภาพ	ระดับปฏิบัติการ	19	3.88	.153	.035	3.80	3.95	4	4
	ระดับปฏิบัติการ	100	3.92	.368	.037	3.84	3.99	3	5
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.98	.360	.048	3.88	4.08	3	5
	ระดับหัวหน้าแผนก	17	4.13	.473	.115	3.89	4.38	3	5
	ระดับบริหาร	7	3.96	.413	.156	3.58	4.34	3	5
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	3.076	4	.769	3.185	.015
	Within Groups	47.093	195	.242		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	1.268	4	.317	2.218	.068
	Within Groups	27.861	195	.143		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	3.770	4	.942	4.701	.001
	Within Groups	39.099	195	.201		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	2.540	4	.635	2.546	.041
	Within Groups	48.633	195	.249		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	3.148	4	.787	2.620	.036
	Within Groups	58.574	195	.300		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	.831	4	.208	1.578	.182
	Within Groups	25.682	195	.132		
	Total	26.513	199			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่ง(ระดับ)	(J) ตำแหน่ง(ระดับ)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	.270 [*]	.123	.030	.03	.51	
		ระดับหัวหน้างาน	.386 [*]	.130	.003	.13	.64	
		ระดับหัวหน้าแผนก	.075	.164	.647	-.25	.40	
		ระดับบริหาร	.050	.217	.818	-.38	.48	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.270 [*]	.123	.030	-.51	-.03
		ระดับหัวหน้างาน	.116	.082	.155	-.04	.28	
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.194	.129	.133	-.45	.06	
		ระดับบริหาร	-.220	.192	.255	-.60	.16	
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.386 [*]	.130	.003	-.64	-.13
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	-.116	.082	.155	-.28	.04
		ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับหัวหน้างาน	-.311 [*]	.136	.023	-.58	-.04
		ระดับบริหาร	ระดับบริหาร	-.336	.197	.090	-.72	.05
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.075	.164	.647	-.40	.25
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.194	.129	.133	-.06	.45
		ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน	.311 [*]	.136	.023	.04	.58
		ระดับบริหาร	ระดับบริหาร	-.025	.221	.909	-.46	.41
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.050	.217	.818	-.48	.38
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.220	.192	.255	-.16	.60
		ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน	.336	.197	.090	-.05	.72
		ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับหัวหน้าแผนก	.025	.221	.909	-.41	.46
การทำงานเป็นทีม	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	.062	.112	.578	-.16	.28	
		ระดับหัวหน้างาน	-.029	.119	.806	-.26	.20	
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.429 [*]	.149	.005	-.72	-.13	
		ระดับบริหาร	.173	.198	.383	-.22	.56	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.062	.112	.578	-.28	.16
		ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน	-.092	.074	.219	-.24	.05
		ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับหัวหน้าแผนก	-.492 [*]	.117	.000	-.72	-.26
		ระดับบริหาร	ระดับบริหาร	.110	.175	.529	-.23	.46
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	.029	.119	.806	-.20	.26
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.092	.074	.219	-.05	.24
		ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับหัวหน้าแผนก	-.400 [*]	.124	.001	-.64	-.16
		ระดับบริหาร	ระดับบริหาร	.202	.179	.261	-.15	.56
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	.429 [*]	.149	.005	.13	.72
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.492 [*]	.117	.000	.26	.72
		ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน	.400 [*]	.124	.001	.16	.64
		ระดับบริหาร	ระดับบริหาร	.602 [*]	.201	.003	.21	1.00
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.173	.198	.383	-.56	.22
		ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	-.110	.175	.529	-.46	.23
		ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน	-.202	.179	.261	-.56	.15
		ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับหัวหน้าแผนก	-.602 [*]	.201	.003	-1.00	-.21

Dependent Variable	(I) ตำแหน่ง(ระดับ)	(J) ตำแหน่ง(ระดับ)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านโลกาภิวัตน์	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.156	.125	.214	-.40	.09
		ระดับหัวหน้างาน	-.257	.132	.053	-.52	.00
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.453	.167	.007	-.78	-.12
		ระดับบริหาร	-.411	.221	.064	-.85	.02
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.156	.125	.214	-.09	.40
		ชั่วคราว	-.102	.083	.222	-.26	.06
		ระดับหัวหน้างาน	-.297	.131	.024	-.56	-.04
		ระดับบริหาร	-.255	.195	.193	-.64	.13
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	.257	.132	.053	.00	.52
		ชั่วคราว	.102	.083	.222	-.06	.26
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.196	.138	.158	-.47	.08
		ระดับบริหาร	-.154	.200	.443	-.55	.24
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ	.453	.167	.007	.12	.78
		ชั่วคราว	.297	.131	.024	.04	.56
		ระดับหัวหน้างาน	.196	.138	.158	-.08	.47
		ระดับบริหาร	.042	.224	.852	-.40	.48
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	.411	.221	.064	-.02	.85
		ชั่วคราว	.255	.195	.193	-.13	.64
		ระดับหัวหน้างาน	.154	.200	.443	-.24	.55
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.042	.224	.852	-.48	.40
ด้านเทคโนโลยี	ระดับปฏิบัติการ ชั่วคราว	ระดับปฏิบัติการ	-.235	.137	.088	-.51	.04
		ระดับหัวหน้างาน	-.421	.145	.004	-.71	-.13
		ระดับหัวหน้าแผนก	-.388	.183	.035	-.75	-.03
		ระดับบริหาร	-.416	.242	.088	-.89	.06
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ	.235	.137	.088	-.04	.51
		ชั่วคราว	-.186	.091	.042	-.37	-.01
		ระดับหัวหน้างาน	-.153	.144	.289	-.44	.13
		ระดับบริหาร	-.181	.214	.399	-.60	.24
	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	.421	.145	.004	.13	.71
		ชั่วคราว	.186	.091	.042	.01	.37
		ระดับหัวหน้าแผนก	.033	.151	.828	-.27	.33
		ระดับบริหาร	.005	.220	.982	-.43	.44
	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับปฏิบัติการ	.388	.183	.035	.03	.75
		ชั่วคราว	.153	.144	.289	-.13	.44
		ระดับหัวหน้างาน	-.033	.151	.828	-.33	.27
		ระดับบริหาร	-.028	.246	.910	-.51	.46
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	.416	.242	.088	-.06	.89
		ชั่วคราว	.181	.214	.399	-.24	.60
		ระดับหัวหน้างาน	-.005	.220	.982	-.44	.43
		ระดับหัวหน้าแผนก	.028	.246	.910	-.46	.51

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

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	4.01	.409	.054	3.90	4.12	3	5
	15,001 - 25,000	45	4.09	.489	.073	3.94	4.24	3	5
	25,001 - 35,000	31	3.90	.423	.076	3.75	4.06	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.60	.561	.101	3.40	3.81	2	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.96	.553	.093	3.77	4.15	3	5
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงานเชิงรุก	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.97	.360	.047	3.88	4.07	3	5
	15,001 - 25,000	45	4.13	.357	.053	4.02	4.23	3	5
	25,001 - 35,000	31	4.09	.430	.077	3.93	4.24	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.94	.389	.070	3.79	4.08	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.99	.383	.065	3.86	4.12	3	5
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.92	.391	.051	3.82	4.02	3	5
	15,001 - 25,000	45	4.09	.365	.054	3.98	4.20	3	5
	25,001 - 35,000	31	3.88	.409	.073	3.73	4.03	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.86	.529	.095	3.67	4.05	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	4.19	.590	.100	3.99	4.39	3	5
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.69	.423	.056	3.58	3.80	2	5
	15,001 - 25,000	45	4.15	.436	.065	4.02	4.28	3	5
	25,001 - 35,000	31	3.87	.528	.095	3.68	4.06	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.73	.512	.092	3.54	3.92	2	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	4.04	.529	.089	3.86	4.22	3	5
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.77	.476	.063	3.64	3.90	2	5
	15,001 - 25,000	45	4.10	.496	.074	3.95	4.25	3	5
	25,001 - 35,000	31	4.12	.561	.101	3.91	4.32	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.72	.565	.101	3.51	3.93	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	3.92	.637	.108	3.70	4.14	3	5
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวมประสิทธิภาพ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	3.87	.304	.040	3.79	3.95	3	4
	15,001 - 25,000	45	4.11	.270	.040	4.03	4.19	3	5
	25,001 - 35,000	31	3.97	.360	.065	3.84	4.10	3	5
	35,001 - 45,000	31	3.77	.405	.073	3.62	3.92	3	5
	45,001 บาทขึ้นไป	35	4.02	.438	.074	3.87	4.17	3	5
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	4.891	4	1.223	5.266	.000
	Within Groups	45.278	195	.232		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	1.029	4	.257	1.786	.133
	Within Groups	28.099	195	.144		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	3.020	4	.755	3.695	.006
	Within Groups	39.849	195	.204		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	6.887	4	1.722	7.581	.000
	Within Groups	44.286	195	.227		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	5.153	4	1.288	4.441	.002
	Within Groups	56.569	195	.290		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	2.692	4	.673	5.510	.000
	Within Groups	23.821	195	.122		
	Total	26.513	199			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.077	.096	.420	-.27	.11
		25,001 - 35,000 บาท	.108	.107	.314	-.10	.32
		35,001 - 45,000 บาท	.409*	.107	.000	.20	.62
		45,001 บาทขึ้นไป	.050	.103	.631	-.15	.25
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.077	.096	.420	-.11	.27
		25,001 - 35,000 บาท	.186	.112	.100	-.04	.41
		35,001 - 45,000 บาท	.487*	.112	.000	.26	.71
		45,001 บาทขึ้นไป	.127	.109	.244	-.09	.34
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.108	.107	.314	-.32	.10
		15,001 - 25,000 บาท	-.186	.112	.100	-.41	.04
		35,001 - 45,000 บาท	.301*	.122	.015	.06	.54
		45,001 บาทขึ้นไป	-.059	.119	.622	-.29	.18
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.409*	.107	.000	-.62	-.20
		15,001 - 25,000 บาท	-.487*	.112	.000	-.71	-.26
		25,001 - 35,000 บาท	-.301*	.122	.015	-.54	-.06
		45,001 บาทขึ้นไป	-.360*	.119	.003	-.59	-.13
45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.050	.103	.631	-.25	.15	
	15,001 - 25,000 บาท	-.127	.109	.244	-.34	.09	
	25,001 - 35,000 บาท	.059	.119	.622	-.18	.29	
	35,001 - 45,000 บาท	.360*	.119	.003	.13	.59	

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.169	.090	.061	-.35	.01
		25,001 - 35,000 บาท	.038	.101	.707	-.16	.24
		35,001 - 45,000 บาท	.059	.101	.556	-.14	.26
		45,001 บาทขึ้นไป	-.271 [*]	.097	.006	-.46	-.08
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.169	.090	.061	-.01	.35
		25,001 - 35,000 บาท	.207	.106	.051	.00	.42
		35,001 - 45,000 บาท	.229 [*]	.106	.031	.02	.44
		45,001 บาทขึ้นไป	-.102	.102	.320	-.30	.10
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.038	.101	.707	-.24	.16
		15,001 - 25,000 บาท	-.207	.106	.051	-.42	.00
		35,001 - 45,000 บาท	.022	.115	.852	-.20	.25
		45,001 บาทขึ้นไป	-.309 [*]	.111	.006	-.53	-.09
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.059	.101	.556	-.26	.14
		15,001 - 25,000 บาท	-.229 [*]	.106	.031	-.44	-.02
		25,001 - 35,000 บาท	-.022	.115	.852	-.25	.20
		45,001 บาทขึ้นไป	-.330 [*]	.111	.003	-.55	-.11
45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.271 [*]	.097	.006	.08	.46	
	15,001 - 25,000 บาท	.102	.102	.320	-.10	.30	
	25,001 - 35,000 บาท	.309 [*]	.111	.006	.09	.53	
	35,001 - 45,000 บาท	.330 [*]	.111	.003	.11	.55	

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านโลกาภิวัตน์	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.458*	.095	.000	-.65	-.27
		25,001 - 35,000 บาท	-.181	.106	.089	-.39	.03
		35,001 - 45,000 บาท	-.042	.106	.696	-.25	.17
		45,001 บาทขึ้นไป	-.348*	.102	.001	-.55	-.15
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.458*	.095	.000	.27	.65
		25,001 - 35,000 บาท	.277*	.111	.014	.06	.50
		35,001 - 45,000 บาท	.417*	.111	.000	.20	.64
		45,001 บาทขึ้นไป	.110	.107	.307	-.10	.32
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.181	.106	.089	-.03	.39
		15,001 - 25,000 บาท	-.277*	.111	.014	-.50	-.06
		35,001 - 45,000 บาท	.140	.121	.250	-.10	.38
		45,001 บาทขึ้นไป	-.167	.118	.157	-.40	.06
35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.042	.106	.696	-.17	.25	
	15,001 - 25,000 บาท	-.417*	.111	.000	-.64	-.20	
	25,001 - 35,000 บาท	-.140	.121	.250	-.38	.10	
	45,001 บาทขึ้นไป	-.307*	.118	.010	-.54	-.08	
45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.348*	.102	.001	.15	.55	
	15,001 - 25,000 บาท	-.110	.107	.307	-.32	.10	
	25,001 - 35,000 บาท	.167	.118	.157	-.06	.40	
	35,001 - 45,000 บาท	.307*	.118	.010	.08	.54	

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.326*	.107	.003	-.54	-.12
		25,001 - 35,000 บาท	-.348*	.120	.004	-.58	-.11
		35,001 - 45,000 บาท	.050	.120	.679	-.19	.29
		45,001 บาทขึ้นไป	-.154	.115	.184	-.38	.07
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.326*	.107	.003	.12	.54
		25,001 - 35,000 บาท	-.022	.126	.861	-.27	.23
		35,001 - 45,000 บาท	.376*	.126	.003	.13	.62
		45,001 บาทขึ้นไป	.172	.121	.157	-.07	.41
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.348*	.120	.004	.11	.58
		15,001 - 25,000 บาท	.022	.126	.861	-.23	.27
		35,001 - 45,000 บาท	.398*	.137	.004	.13	.67
		45,001 บาทขึ้นไป	.194	.133	.145	-.07	.46
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.050	.120	.679	-.29	.19
		15,001 - 25,000 บาท	-.376*	.126	.003	-.62	-.13
		25,001 - 35,000 บาท	-.398*	.137	.004	-.67	-.13
		45,001 บาทขึ้นไป	-.203	.133	.127	-.47	.06
	45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.154	.115	.184	-.07	.38
		15,001 - 25,000 บาท	-.172	.121	.157	-.41	.07
		25,001 - 35,000 บาท	-.194	.133	.145	-.46	.07
		35,001 - 45,000 บาท	.203	.133	.127	-.06	.47

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ผลรวมประสิทธิภาพ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	-.237*	.069	.001	-.37	-.10
		25,001 - 35,000 บาท	-.100	.078	.202	-.25	.05
		35,001 - 45,000 บาท	.103	.078	.189	-.05	.26
		45,001 บาทขึ้นไป	-.149*	.075	.048	-.30	.00
	15,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.237*	.069	.001	.10	.37
		25,001 - 35,000 บาท	.138	.082	.093	-.02	.30
		35,001 - 45,000 บาท	.340*	.082	.000	.18	.50
		45,001 บาทขึ้นไป	.089	.079	.262	-.07	.24
	25,001 - 35,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.100	.078	.202	-.05	.25
		15,001 - 25,000 บาท	-.138	.082	.093	-.30	.02
		35,001 - 45,000 บาท	.202*	.089	.024	.03	.38
		45,001 บาทขึ้นไป	-.049	.086	.571	-.22	.12
	35,001 - 45,000 บาท	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	-.103	.078	.189	-.26	.05
		15,001 - 25,000 บาท	-.340*	.082	.000	-.50	-.18
		25,001 - 35,000 บาท	-.202*	.089	.024	-.38	-.03
		45,001 บาทขึ้นไป	-.251*	.086	.004	-.42	-.08
45,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	.149*	.075	.048	.00	.30	
	15,001 - 25,000 บาท	-.089	.079	.262	-.24	.07	
	25,001 - 35,000 บาท	.049	.086	.571	-.12	.22	
	35,001 - 45,000 บาท	.251*	.086	.004	.08	.42	

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

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
การเรียนรู้ต่อเนื่อง น้อยกว่าหรือเท่ากับ3 ปี	28	4.12	.428	.081	3.95	4.28	3	5	
	4 - 9 ปี	78	3.94	.431	.049	3.85	4.04	3	5
	10 - 14 ปี	37	3.94	.566	.093	3.75	4.13	2	5
	15 - 20 ปี	38	3.97	.587	.095	3.78	4.17	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.60	.439	.101	3.39	3.81	3	4
	Total	200	3.94	.502	.036	3.87	4.01	2	5
การปฏิบัติงานเชิง รุก	28	3.92	.359	.068	3.78	4.06	3	5	
	4 - 9 ปี	78	4.09	.408	.046	4.00	4.18	3	5
	10 - 14 ปี	37	4.01	.364	.060	3.89	4.13	3	5
	15 - 20 ปี	38	4.04	.270	.044	3.95	4.13	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.88	.487	.112	3.64	4.11	3	5
	Total	200	4.02	.383	.027	3.97	4.08	3	5
การทำงานเป็นทีม	28	3.96	.319	.060	3.84	4.09	3	5	
	4 - 9 ปี	78	3.97	.410	.046	3.88	4.06	3	5
	10 - 14 ปี	37	4.05	.386	.063	3.92	4.17	3	5
	15 - 20 ปี	38	4.08	.592	.096	3.88	4.27	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.82	.661	.152	3.51	4.14	3	5
	Total	200	3.99	.464	.033	3.93	4.05	3	5
ด้านโลกาภิวัตน์	28	3.71	.348	.066	3.58	3.85	3	4	
	4 - 9 ปี	78	3.90	.505	.057	3.78	4.01	2	5
	10 - 14 ปี	37	3.96	.532	.087	3.79	4.14	2	5
	15 - 20 ปี	38	3.99	.608	.099	3.79	4.19	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.75	.382	.088	3.57	3.94	3	4
	Total	200	3.89	.507	.036	3.82	3.96	2	5
ด้านเทคโนโลยี	28	3.75	.494	.093	3.56	3.94	3	5	
	4 - 9 ปี	78	4.00	.582	.066	3.86	4.13	2	5
	10 - 14 ปี	37	4.01	.487	.080	3.85	4.17	3	5
	15 - 20 ปี	38	3.87	.598	.097	3.67	4.06	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.75	.531	.122	3.50	4.01	3	5
	Total	200	3.92	.557	.039	3.84	3.99	2	5
ผลรวมประสิทธิภาพ น้อยกว่าหรือเท่ากับ3ปี	28	3.89	.235	.044	3.80	3.98	3	5	
	4 - 9 ปี	78	3.98	.344	.039	3.90	4.06	3	5
	10 - 14 ปี	37	3.99	.366	.060	3.87	4.11	3	5
	15 - 20 ปี	38	3.99	.442	.072	3.85	4.14	3	5
	20 ปีขึ้นไป	19	3.76	.402	.092	3.57	3.96	3	4
	Total	200	3.95	.365	.026	3.90	4.00	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Between Groups	3.185	4	.796	3.304	.012
	Within Groups	46.984	195	.241		
	Total	50.169	199			
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Between Groups	1.091	4	.273	1.898	.112
	Within Groups	28.037	195	.144		
	Total	29.128	199			
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	.982	4	.246	1.143	.337
	Within Groups	41.887	195	.215		
	Total	42.869	199			
ด้านโลกาภิวัตน์	Between Groups	1.810	4	.452	1.787	.133
	Within Groups	49.363	195	.253		
	Total	51.173	199			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	2.170	4	.542	1.776	.135
	Within Groups	59.553	195	.305		
	Total	61.722	199			
ผลรวมประสิทธิภาพ	Between Groups	.967	4	.242	1.845	.122
	Within Groups	25.546	195	.131		
	Total	26.513	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุงาน(ปี)	(J) อายุงาน(ปี)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 - 9 ปี	.175	.108	.108	-.04	.39	
		10 - 14 ปี	.182	.123	.140	-.06	.42	
		15 - 20 ปี	.145	.122	.236	-.10	.39	
		20 ปีขึ้นไป	.523*	.146	.000	.23	.81	
	4 - 9 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ3 ปี	4 - 9 ปี	-.175	.108	.108	-.39	.04
		10 - 14 ปี	10 - 14 ปี	.008	.098	.939	-.19	.20
		15 - 20 ปี	15 - 20 ปี	-.029	.097	.764	-.22	.16
		20 ปีขึ้นไป	20 ปีขึ้นไป	.348*	.126	.006	.10	.60
	10 - 14 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ3 ปี	4 - 9 ปี	-.182	.123	.140	-.42	.06
		4 - 9 ปี	10 - 14 ปี	-.008	.098	.939	-.20	.19
		15 - 20 ปี	15 - 20 ปี	-.037	.113	.746	-.26	.19
		20 ปีขึ้นไป	20 ปีขึ้นไป	.340*	.139	.015	.07	.61
	15 - 20 ปี	น้อยกว่าหรือเท่ากับ3 ปี	4 - 9 ปี	-.145	.122	.236	-.39	.10
		4 - 9 ปี	10 - 14 ปี	.029	.097	.764	-.16	.22
		10 - 14 ปี	15 - 20 ปี	.037	.113	.746	-.19	.26
		20 ปีขึ้นไป	20 ปีขึ้นไป	.377*	.138	.007	.11	.65
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ3 ปี	4 - 9 ปี	-.523*	.146	.000	-.81	-.23
		4 - 9 ปี	10 - 14 ปี	-.348*	.126	.006	-.60	-.10
		10 - 14 ปี	15 - 20 ปี	-.340*	.139	.015	-.61	-.07
		15 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป	-.377*	.138	.007	-.65	-.11

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
แรงจูงใจการออกแบบงาน	4.08	.389	200
แรงจูงใจความเสมอภาค	3.48	.605	200
แรงจูงใจความคาดหวัง	3.77	.611	200
ผลรวมแรงจูงใจ	3.78	.413	200
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	3.94	.502	200
การปฏิบัติงานเชิงรุก	4.02	.383	200
การทำงานเป็นทีม	3.99	.464	200
ด้านโลกาภิวัตน์	3.89	.507	200
ด้านเทคโนโลยี	3.92	.557	200
ผลรวมประสิทธิภาพ	3.95	.365	200

Correlations

		แรงจูงใจการ ออกแบบงาน	แรงจูงใจ ความเสมอ ภาค	แรงจูงใจ ความคาดหวัง	ผลรวม แรงจูงใจ
การเรียนรู้ต่อเนื่อง	Pearson Correlation	.255**	.337**	.252**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200
การปฏิบัติงานเชิงรุก	Pearson Correlation	.215**	.194**	.214**	.268**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.002	.000
	N	200	200	200	200
การทำงานเป็นทีม	Pearson Correlation	.390**	.289**	.277**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200
ด้านโลกาภิวัตน์	Pearson Correlation	.307**	.302**	.183**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000
	N	200	200	200	200
ด้านเทคโนโลยี	Pearson Correlation	.221**	.273**	.185**	.294**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.000
	N	200	200	200	200
ผลรวมประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.367**	.374**	.292**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเมทินี อัครพันธ์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2555 ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545 - 2547 หสน.โรงงานเภสัชกรรมพอนด์เคมีคอล ตำแหน่งพนักงานบัญชี พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน บมจ.บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ ตำแหน่งหัวหน้างานบัญชีทั่วไป
ที่อยู่ปัจจุบัน	56/94 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตบางเขน กทม.
เบอร์โทรศัพท์	081-448-4240
E-mail Address	maytinee.a@hotmail.com

