

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF OFFICER
AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF OFFICER
AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ **2015** ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION
OF OFFICER AERONAUTICAL RADIO OF
THAILAND

ชื่อนักศึกษา

นายกิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ

รหัสประจำตัว

55671251

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เกื้อจริยพันธ์	ศิริจรรยา เกื้อจริยพันธ์
รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์	อมรศรี ตันพิพัฒน์

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ

21 มิถุนายน พ.ศ. 2558

เวลา 15.30 – 16.00 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC2

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่... 13 ...เดือน... พฤษภาคม... พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
นักศึกษา	นาย กิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ
รหัสนักศึกษา	55671251
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

มนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงาน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานควรมีการทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสิ่งจูงใจที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของลิเกิร์ต และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20 – 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดอยู่ในสายงานวิศวกรรม ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจพบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือบริษัทควรให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน มีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควรจะให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น อาจจัดกิจกรรมให้พบปะกันมากกว่านี้ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อที่ทำให้พนักงานได้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting Work Motivation Of Officer Aeronautical Radio Of Thailand
Student Name	Mr. Kittipat Nonprasert
Student ID.	55671251
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2015
Advisor	Associate Professor Dr.Kulkanya Napomphet
Co - Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

ABSTRACT

Human is a major factor for working. Human needs is important to the administration. The staff is the most important resource of an organization. If the company want the personnel to have the motivation to work. The company should have an understanding of the needs of staff and incentives that make work more efficient. This study explores factors affecting work motivation of officer Aeronautical Radio of Thailand. The data were collected by questionnaires from a sample. Data were analyzed by percentage, Likert average and one – way ANOVA.

The general information of samples is show that the majority are male with single status. The average age are between 20-25 years old and bachelor's degree. The salary is over 35,000 per month. They have experience under 5 year and work in engineering department.

Results of the study for affecting work motivation of officer Aeronautical Radio Of Thailand in motivating factors that show priority in the overall is high. The highest factor is Success of the work. The high factors are Recognized accordingly, Job description, Responsibility and The progress of duty. Descending order is Success of the work, Recognized accordingly, Job description, Responsibility and The progress of duty. In hygiene factors that show priority in the overall is high. All of factors are high. Descending order is Policy and Management, The rule, Relationships with colleagues, The working conditions and The benefits.

The analysis of the relationship between personal factors and work motivation of officer Aeronautical Radio Of Thailand is show that people with different gender, age, education, marital status, average income per month, experience and the department have different overall motivate.

For specifically, people with different gender, education, marital status don't have different

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

motivate. People with different age, average income per month, experience and the department have different motivate.

For suggestions, The company should to pay attention for officer. For example, Officer have seen progress in their practice are clear. The company has clearly policy and internal communications. The company should have some activity for boss and officer that will make a good relationship. All of suggestion will improve officer motivate for work.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริจรยา เกรือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และรองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ ประธานการสอบการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาทำให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งคือพนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคน จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ค้นคว้า ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.5 นิยามศัพท์	3
1.6 สมมติฐานการวิจัย.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงูใจ	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน.....	7
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	10
2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	15
3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	15
3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง	15
3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	16
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	19
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	22
4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	32
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุป	78
5.2 ข้อเสนอแนะ	79
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	84
ประวัติผู้เขียน	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	17
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	19
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	20
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	20
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	21
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	21
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	22
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	22
4.8 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	23
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	24
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	24
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	25
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	26
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	27
4.14 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	27
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	28
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	29
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	30
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง.....	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	31
4.20 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน	32
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ	33
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	33
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	34
4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	36
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	36
4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	37
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	39
4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	40
4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	41
4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	42
4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	43
4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	44
4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	49
4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	50
4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....	51
4.41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	52
4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....	53
4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....	54
4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	54
4.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	55
4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57
4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	58
4.49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	59
4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
4.52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	62
4.53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	63
4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	63
4.55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	64
4.56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	65
4.57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	66
4.58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	68
4.59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	69
4.60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	69
4.61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	70
4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	71
4.64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	72
4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	73
4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	73
4.67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	75
4.68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	76
4.69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	76
4.70 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	77
4.71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษา เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวางแผนในการบริหารจัดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
3. ผลการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้หาทางแก้ไข ปรับปรุง และหาวิธีชักจูงใจพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขอบเขตด้านประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รวมทั้งสิ้น 2,842 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด . 2558)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลและประมวล 4 เดือน อยู่ในช่วงเดือน มีนาคม 2558 - มิถุนายน 2558

1.5 นิยามศัพท์

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในฝ่ายงานต่าง ๆ ในกรณีของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง พนักงานตั้งแต่ระดับ 5 ไปถึงพนักงานระดับ 13

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ฐนิตา บัตตานิ (2546: 12) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550: 206) ได้อธิบายไว้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

2.1.2 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 107 - 108) คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตนเอง ไม่ใช่เพราะถูกใครบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะ ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่บุคคลมีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์ ก็พนักงานจะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานจะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัลอันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Dersal และ Ghiselli and Brown

Dersal (1968: 62 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรชนะพินทุ. 2548: 13) ให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

Ghiselli and Brown (1955: 430 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรชนะพินทุ. 2548: 13) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎี Existence , Relatedness Growth หรือ ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรีรงค์. 2535 : 212-214)

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้เพียงพอได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 59-60)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 46) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กว่าได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธที่ดี และความมั่นคงขององค์กร ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

2.2 เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา

2.3 เงินเดือนและค่าจ้าง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

2.5 สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคณาจารย์จะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2.3.1 ประวัติบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 กรมไปรษณีย์โทรเลขได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ให้ทำหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินจนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดขึ้นทางทวีปเอเชีย ส่งผลให้อากาศยานพลเรือนไม่อาจทำการบินจึงต้องเลิกกิจการลง เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง การประกอบธุรกิจการบินระหว่างประเทศเริ่มฟื้นตัวขึ้น บริษัท Aeronautical Radio Inc. (ARINC) จากสหรัฐอเมริกา บริษัท International Aeradio Ltd. (IAL) จากอังกฤษ และสายการบินต่างๆ ที่ทำการบินมายังประเทศไทย ได้ร่วมกันขออนุมัติรัฐบาลไทยจัดตั้งบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด AERONAUTICAL RADIO OF SIAM LTD. เมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2491 เพื่อดำเนินกิจการบริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินตามมาตรฐาน และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization) ภายใต้สัญญาที่ได้รับจากรัฐบาลไทย จนกระทั่งต่อมารัฐบาลไทยซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภารกิจวิทยุการบินฯ ตลอดมาว่า เกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติ และการพัฒนากิจการบิน ประกอบกับมีความพร้อมในทุกๆ ด้านแล้ว จึงได้รับโอนกิจการเข้ามาดำเนินงานในรูปแบบขององค์กรของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2506 และเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเป็น AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND LTD. หรือ AEROTHAI ในเวลาต่อมายังได้อนุญาตให้สายการบินที่ทำการบินมายังประเทศไทย เป็นประจำ ร่วมเป็นผู้ถือหุ้นกับรัฐบาลด้วย วิทยุการบินฯ จึงได้มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ถึงแม้จะดำเนินการในรูปแบบบริษัทจำกัด แต่เนื่องจากมีข้อผูกพันในฐานะที่ปฏิบัติงานในนามรัฐบาล ซึ่งเป็นภาคีสมาชิกของ ICAO และตามข้อตกลงที่มีไว้กับรัฐบาล วิทยุการบินฯ จึงดำเนินการแบบไม่ค้ากำไร ในการให้บริการภาคความปลอดภัย ได้แก่ บริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินในอาณาเขตประเทศไทย โดยมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ นอกจากนี้ยังมีบริการภาคธุรกิจคือบริการเกี่ยวเนื่องกับกิจการบิน

ปัจจุบันนับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษที่วิทยุการบินฯ ได้ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น ที่รักษาคุณภาพ การให้บริการ พัฒนาเทคโนโลยี และบุคลากรให้มีความทันสมัย และประสานความเอื้ออาทรนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมมือกับองค์กรการบิน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจะมีส่วนร่วมมือกับองค์กรการบินทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมีส่วนร่วมนำความเจริญก้าวหน้า มาสู่กิจการบินทั้งประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย

2.3.2 การพัฒนาสู่หน่วยงานควบคุมการบินแห่งชาติ

เดิมประเทศไทยมีหลายองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคมจึงมีนโยบายที่จะรวมงานดังกล่าวไว้ที่บริษัทฯ เพียงหน่วยงานเดียวเพื่อพัฒนากิจการขนส่งทางอากาศ ก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารและพัฒนาระบบงาน ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ จึงได้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี และได้มีมติให้ความไว้วางใจมอบหมายงานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน เครื่องช่วยการเดินอากาศ และบริการเกี่ยวเนื่องกับการบิน ที่ท่าอากาศยานสากล ส่วนภูมิภาคคือ เชียงใหม่ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2531 หาดใหญ่และภูเก็ต เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2531 ให้บริษัทฯ ดำเนินการแทนกรมการบินพาณิชย์ ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ต่อมาเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 จากผลการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับในสากล รัฐบาลไทยได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานดังกล่าว ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ แทนการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย และ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด ได้มอบงานดังกล่าวที่ท่าอากาศยานสุโขทัย และสมุย เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2539 และวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ตามลำดับ ที่สำคัญเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2541 ประวัติศาสตร์การบินของประเทศ ได้มีบันทึกถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง คือ รัฐบาลได้มอบงานบริการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการควบคุมการบินที่ท่าอากาศยานพาณิชย์ทั่วประเทศ จากกรมการบินพาณิชย์ให้บริษัทฯ ปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นผลตามนโยบายของกระทรวงคมนาคม ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อผลักดันให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการต่างๆ บริเวณท่าอากาศยานให้ได้ตามมาตรฐานสากล รวมถึงสถานีเครื่องช่วยการเดินอากาศอิสระที่ ชุมแพ นครราชสีมา ระยองและปราจีนบุรี และท่าอากาศยานอื่นๆ ที่จะสร้างใหม่หรือเปิดให้บริการในอนาคต การรับโอนการปฏิบัติงานนี้ ส่งผลให้บริษัทฯ ปฏิบัติงานในฐานะหน่วยงานควบคุมการบินแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการบริการการเดินอากาศ พัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี เพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาฯ ข้างต้น ปัจจุบันนับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษที่วิหุการบินฯ ได้ดำเนินกิจการด้วยความมุ่งมั่น ที่รักษาคุณภาพ การให้บริการ พัฒนาเทคโนโลยี และบุคลากรให้มีความทันสมัย และประสานความร่วมมือ กับองค์กรการบิน ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อจะมีส่วนร่วมมือกับองค์กรการบินทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมีส่วนร่วม นำความเจริญก้าวหน้า มาสู่กิจการบินทั้งประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ภารกิจของบริษัท วิทยการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บริษัทฯ ดำเนินการให้และพัฒนาการบริการการเดินอากาศ (ANS) เพื่อให้การบินในเขต แดงขาวการบินกรุงเทพ (Bangkok FIR) เกิดความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามสัญญาที่มีต่อองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) และรัฐบาลไทย รวมถึงให้บริการเกี่ยวเนื่องต่าง ๆ โดยยึดถือหลักการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

1. บริหารจัดการการบริการการเดินอากาศให้มีความปลอดภัยและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินของประเทศและภูมิภาค
2. พัฒนาระบบและวิธีการในการให้บริการการเดินอากาศให้มีความปลอดภัยสูงสุดโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างฉับไว และเสริมสร้างความมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ
4. เสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาความร่วมมือกับองค์กรการบินชั้นนำ เพื่อเพิ่มบทบาทและศักยภาพในการให้บริการและการยอมรับสู่เวทีระดับโลก
6. สร้างและปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานมุ่งมั่นและเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถของตนเอง และใช้ศักยภาพ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำในเวทีระหว่างประเทศ
7. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการนำนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการการเดินอากาศมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม
8. บริหารจัดการด้วยระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
9. บริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
10. ร่วมพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างสังคมน่าอยู่

2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติณพ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท อติณพ จำกัด จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีในระดับค่อนข้างมากโดยแรงจูงใจในการทำงาน อันดับ 1 และ อันดับ 2 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจ อันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อน การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงานปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันดับ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัท/ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลพบว่าพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงูใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็กในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัยรองลงมาความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นลำดับที่ 3 ความต้องการการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่ 4 และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้ที่คิดว่าตนเองมีค่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงงูใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการแรงงูใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ด้านขีดความสามารถเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระดับการศึกษา มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานวิจัยที่จัดทำขึ้นนี้ เมื่อคุณผู้วิจัยนำผลการวิจัยไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางคือ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารออมสินเขตบางแค ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ดำเนินการตามวิธีการศึกษา ดังนี้

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภทคือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รวมทั้งสิ้น 2,842 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. 2558)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยการใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{2,842}{1 + 2,250(0.05)^2}$$

$$n = 350 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 350 คน

3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ในการเลือกสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรตามสายงานจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยแบ่งตามสายงานที่ได้ปฏิบัติ ดังนี้ สายงานจราจรทางอากาศ สายงานวิศวกรรม สายงานสนับสนุน เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ (ตารางที่ 3.1)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานแต่ละสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ลำดับ	สายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สายงานจราจรทางอากาศ	1,025	126
2	สายงานวิศวกรรม	1,035	128
3	สายงานสนับสนุน	782	96
	รวม	2,842	350

ขั้นตอนที่ 2 เก็บตัวอย่างตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sample) ให้ได้ครบจำนวน 350 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย
2. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

และใช้มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงมาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งเป็นลักษณะคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามระดับคะแนน คือ

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสำคัญในแต่ละด้าน โดยนำข้อมูลใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เทียบกับลำดับชั้นของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสำคัญระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำคัญระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำคัญระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ T-test สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม และในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ T-test และ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์ต่อด้วย Least Significant Different (LSD) สำหรับ One-way ANOVA เพื่อการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณี

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 350 คน ประกอบด้วยผลการศึกษา 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีสัดส่วนเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 55.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีสัดส่วนรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 44.6 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	194	55.4
หญิง	156	44.6
รวม	350	100.0

4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 เนื่องจากทั้ง 2 ช่วงเป็นช่วงเริ่มต้นของวัยทำงาน ประชากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 25 ปี	95	27.1
26 – 30 ปี	93	26.6
31 – 35 ปี	48	13.7
36 – 40 ปี	21	6.0
41 – 45 ปี	39	11.1
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	54	15.5
รวม	350	100.0

4.1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสัดส่วนเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 65.1 และ 26 – 30 ปีซึ่งมีมากที่สุดรองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.3
ปริญญาตรี	228	65.1
ปริญญาโท	109	31.1
ปริญญาเอก	5	1.5
รวม	350	100.0

4.1.4 สถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีสัดส่วนเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 70.3 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี ที่คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 28.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	246	70.3
สมรส	99	28.3
หย่า	5	1.4
รวม	350	100.0

4.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4	1.1
15,001 – 25,000 บาท	140	40.0
25,001 – 35,000 บาท	36	10.3
35,001 บาทขึ้นไป	170	48.6
รวม	350	100.0

4.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 สอดคล้องกับข้อมูลช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี ที่มีสัดส่วนมากที่สุดที่ร้อยละ 27.1 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 27.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	175	50.0
5 – 10 ปี	56	16.0
11 – 15 ปี	23	6.6
15 ปีขึ้นไป	96	27.4
รวม	350	100.0

4.1.7 สายงานที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสายงานวิศวกรรมและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสายงานจราจรทางอากาศ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และ 36.0 ตามลำดับ เนื่องจากทั้ง 2 สายงานนี้เป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของบริษัท อีกทั้งยังมีส่วนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เวรตลอด 24 ชั่วโมงอีกด้วย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุน มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 27.4 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงานวิศวกรรม	128	36.6
สายงานจราจรทางอากาศ	126	36.0
สายงานสนับสนุน	96	27.4
รวม	350	100.0

4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับมาก 4 ด้าน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.24 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก 4 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านความเอื้อเฟื้อเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

(N=350)

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.24	0.66	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.82	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.75	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.80	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.90	0.90	มาก
รวม	4.00	0.80	มาก

4.2.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 4 รายการ และให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก 1 รายการ โดยรายการงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.31 ในขณะที่รายการผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 4.14 (ตารางที่ 4.9)

4.2.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการการเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.05 ในขณะที่รายการได้รับการกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.75 (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

(N=350)

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติให้ บรรลุตามเป้าหมายได้	4.31	0.60	มากที่สุด
ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.30	0.71	มากที่สุด
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลาได้	4.25	0.62	มากที่สุด
การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติ	4.21	0.68	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	4.14	0.70	มาก
รวม	4.24	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=350)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน	4.05	0.64	มาก
ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.03	0.66	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ เสนอแนะ	4.02	0.77	มาก
ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ	3.97	0.77	มาก
ได้รับการกล่าวยกย่องชมเชยผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.75	0.83	มาก
รวม	3.97	0.75	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายการรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญและมีเกียรติ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.06 ในขณะที่รายการงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.86 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(N=350)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
งานที่มีความสำคัญและมีเกียรติ	4.06	0.84	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ	4.04	0.78	มาก
ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความ ถนัด ความรู้ความสามารถ	3.99	0.81	มาก
ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	3.91	0.84	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.86	0.83	มาก
รวม	3.97	0.82	มาก

4.2.1.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายการมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.98 ในขณะที่รายการมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.84 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจิตใจด้านความ
รับผิดชอบ

(N=350)

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.98	0.87	มาก
มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	3.96	0.81	มาก
มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.95	0.70	มาก
สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.94	0.86	มาก
มีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.84	0.74	มาก
รวม	3.93	0.80	มาก

4.2.1.5 ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายการหน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.03 ในขณะที่รายการพนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.82 (ตารางที่ 4.13)

4.2.2 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 4.17 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.87 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(N=350)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	4.03	0.79	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ	3.91	0.95	มาก
มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.89	0.88	มาก
ในหน่วยงานมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม	3.83	0.88	มาก
พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	3.82	0.99	มาก
รวม	3.90	0.90	มาก

ตารางที่ 4.14 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

(N=350)

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.72	มาก
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.17	1.27	มาก
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.03	0.88	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.94	0.90	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.84	มาก
รวม	4.04	0.95	มาก

4.2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายการหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.97 ในขณะที่รายการหน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และรายการนโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่เท่ากันคือ 3.81 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

(N=350)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับความสำคัญ
หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.97	0.82	มาก
หน่วยงานมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.94	0.86	มาก
หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.84	0.84	มาก
หน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.81	0.82	มาก
นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.81	0.85	มาก
รวม	3.87	0.84	มาก

4.2.2.2 ปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชาด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายการผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.07 ในขณะที่รายการผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.83 (ตารางที่ 4.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.81 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(N=350)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับความสำคัญ
สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.27	0.66	มากที่สุด
มีความสามัคคีกันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.2	0.73	มาก
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	4.2	0.69	มาก
เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.12	0.75	มาก
มีการเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.08	0.76	มาก
รวม	4.17	0.72	มาก

4.2.2.5 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้วยค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 1 รายการ และกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก 4 รายการ โดยรายการสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.47 ในขณะที่รายการค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 4.01 (ตารางที่ 4.19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพการทำงานและความมั่นคง

(N=350)

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง และเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.40	0.69	มากที่สุด
หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.04	0.81	มาก
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.97	0.94	มาก
หน่วยงานได้จัดตั้งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง	3.97	0.87	มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ	3.81	0.94	มาก
รวม	4.03	0.88	มาก

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

(N=350)

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	4.47	0.73	มากที่สุด
หน่วยงานมีการพิจารณาปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม	4.18	0.75	มาก
หน่วยงานมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม	4.12	0.77	มาก
หน่วยงานมีการจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน	4.10	0.74	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.01	0.85	มาก
รวม	4.17	0.75	มาก

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งจากผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.20)

4.3.1 ความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสำคัญ	
	T	Sig.
เพศ	1.370	0.243

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสำคัญ	
	T	Sig.
อายุ	6.499	0.000*
ระดับการศึกษา	2.270	0.080
สถานภาพ	0.600	0.549
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	8.554	0.000*
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	8.948	0.000*
สายงานที่ปฏิบัติงาน	5.830	0.003*

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

แหล่ง ความแปรปรวน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	T	Sig(2-tailed)
ชาย	194	4.01	0.48	1.150	0.251
หญิง	156	4.04	0.54		
รวม	350	4.03	0.51		

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2 ความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.687	5	1.537	6.499	0.000*
ภายในกลุ่ม	81.379	344	0.237		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	89.066	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2.1 ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.23) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.956	5	0.391	1.400	0.224
	ภายในกลุ่ม	96.115	344	0.279		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.959	5	1.792	5.331	0.000*
	ภายในกลุ่ม	115.617	344	0.336		
	รวม	124.576	349			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.949	5	0.790	1.715	0.130
	ภายในกลุ่ม	158.398	344	0.460		
	รวม	162.348	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.001	5	0.600	1.630	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.661	344	0.368		
	รวม	129.662	349			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	25.472	5	2.094	5.015	0.000*
	ภายในกลุ่ม	174.986	344	0.509		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.305	3	1.321	2.245	0.088
	ภายในกลุ่ม	89.783	366	0.399		
	รวม	90.088	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี และช่วงอายุ 41 – 45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.34 และ 0.30 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.43 0.39 และ 0.24 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 36 – 40 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.37 และ 0.19 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 41 – 45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.33 (ตารางที่ 4.24)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความรับผิดชอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.27 (ตารางที่ 4.25)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.61 0.40 0.67 และ 0.55 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.50 0.56 และ 0.44 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.26)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.04	4.14	3.70	4.08	3.74	3.90
20 – 25	4.04		-0.09 (0.270)	0.34* (0.001)	-0.03 (0.808)	0.30* (0.007)	0.15 (0.141)
26 - 30	4.14			0.43* (0.000)	0.06 (0.672)	0.39* (0.000)	0.24* (0.016)
31 – 35	3.70				-0.37* (0.015)	-0.04 (0.753)	-0.19* (0.096)
36 – 40	4.08					0.33* (0.035)	0.18 (0.228)
41 – 45	3.74						-0.15 (0.211)
46 ปีขึ้นไป	3.90						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.96	4.03	3.76	3.88	3.82	3.99
20 – 25	3.96		-0.07 (0.429)	0.20 (0.070)	0.08 (0.577)	0.14 (0.235)	-0.03 (0.792)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.96	4.03	3.76	3.88	3.82	3.99
26 - 30	4.03			0.27* (0.014)	0.15 (0.310)	0.21 (0.074)	0.04 (0.681)
31 – 35	3.76				-0.11 (0.474)	-0.06 (0.658)	-0.22 (0.065)
36 – 40	3.88					0.06 (0.735)	-0.11 (0.485)
41 – 45	3.82						-0.16 (0.197)
46 ปีขึ้นไป	3.99						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยงูเงี้ยว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.20	4.08	3.58	3.80	3.52	3.64
20 – 25	4.20		0.11 (0.274)	0.61* (0.000)	0.40* (0.022)	0.67* (0.000)	0.55* (0.000)
26 - 30	4.08			0.50* (0.000)	0.28 (0.103)	0.56* (0.000)	0.44* (0.000)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.20	4.08	3.58	3.80	3.52	3.64
31 – 35	3.58				-0.22 (0.246)	0.06 (0.695)	-0.06 (0.666)
36 – 40	3.80					0.28 (0.152)	0.16 (0.397)
41 – 45	3.52						-0.12 (0.419)
46 ปีขึ้นไป	3.64						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2.2 ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าเงิน ด้านนโยบายและการบริหารด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.27) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านนโยบายและการบริหารพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.44 0.54 0.52 และ 0.47 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.49 0.59 0.57 และ 0.52 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.28)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่เป็นการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.62 0.73 และ 0.33 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.62 0.73 และ 0.33 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 41 – 45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 41 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.40 (ตารางที่ 4.29)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.33 0.53 และ 0.44 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.23 0.42 และ 0.34 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 36 – 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.23 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.42 และ 0.34 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.30)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 45 ปี และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.58 0.52 0.60 และ 0.27 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี และช่วงอายุ 41 – 45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.49 0.43 และ 0.51 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.31 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 41 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.33 (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	22.823	5	4.565	9.504	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.224	344	0.480		
	รวม	188.048	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	27.810	5	5.562	9.666	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197.942	344	0.575		
	รวม	225.752	349			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.128	5	2.626	7.020	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.660	344	0.374		
	รวม	141.788	349			
4. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	19.512	5	3.902	9.064	0.000*
	ภายในกลุ่ม	148.103	344	0.431		
	รวม	167.615	349			
5. ด้านผลประโยชน์ ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.556	5	0.711	1.245	0.288
	ภายในกลุ่ม	196.522	344	0.571		
	รวม	200.078	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.687	5	1.537	6.499	0.000*
	ภายในกลุ่ม	81.379	344	0.237		
	รวม	89.066	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
20 – 25	4.08		-0.05	0.44*	0.54*	0.52*	0.47*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
		4.08	4.13	3.64	3.54	3.56	3.61
			(0.627)	(0.000)	(0.001)	(0.000)	(0.000)
26 – 30	4.13			0.49*	0.59*	0.57*	0.52*
				(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
31 – 35	3.64				0.10	0.08	0.03
					(0.586)	(0.604)	(0.824)
36 – 40	3.54					-0.02	-0.07
						(0.910)	(0.702)
41 – 45	3.56						-0.05
							(0.747)
46 ปีขึ้นไป	3.61						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยค่าเงิน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
		4.17	4.17	3.55	3.93	3.44	3.84
20 – 25	4.17		0.00	0.62*	0.24	0.73*	0.33*
			(0.980)	(0.000)	(0.196)	(0.000)	(0.010)
26 - 30	4.17			0.62*	0.23	0.73*	0.33*
				(0.000)	(0.202)	(0.000)	(0.011)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 - 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.17	4.17	3.55	3.93	3.44	3.84
31 – 35	3.55				-0.39 (0.052)	0.11 (0.502)	-0.30 (0.054)
36 – 40	3.93					0.50* (0.016)	0.10 (0.622)
41 – 45	3.44						-0.40* (0.012)
46 ปีขึ้นไป	3.84						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.38	4.28	4.05	4.28	3.85	3.94
20 – 25	4.38		0.10 (0.237)	0.33* (0.002)	0.10 (0.478)	0.53* (0.000)	0.44* (0.000)
26 - 30	4.28			0.23* (0.036)	0.00 (0.995)	0.42* (0.000)	0.34* (0.001)
31 – 35	4.05				-0.23* (0.036)	0.19 (0.151)	0.11 (0.141)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปีขึ้นไป
36 – 40	4.28					0.42* (0.011)	0.34* (0.032)
41 – 45	3.85						-0.09 (0.505)
46 ปีขึ้นไป	3.94						

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)					
		20 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ปีขึ้นไป
20 – 25	4.28		0.09 (0.355)	0.58* (0.000)	0.52* (0.001)	0.60* (0.000)	0.27* (0.017)
26 – 30	4.19			0.49* (0.000)	0.43* (0.008)	0.51* (0.000)	0.18 (0.110)
31 – 35	3.70				-0.06 (0.719)	0.02 (0.899)	-0.31* (0.019)
36 – 40	3.76					0.08 (0.653)	-0.25 (0.147)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.33) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.066	3	1.022	3.722	0.012*
	ภายในกลุ่ม	95.005	346	0.275		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.802	3	1.601	4.624	0.003*
	ภายในกลุ่ม	119.774	346	0.346		
	รวม	124.576	349			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.504	3	1.168	2.544	0.056
	ภายในกลุ่ม	158.843	346	0.459		
	รวม	162.348	349			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.636	3	0.212	0.569	0.636
	ภายในกลุ่ม	129.026	346	0.373		
	รวม	129.662	349			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.487	3	2.496	4.475	0.004*
	ภายในกลุ่ม	192.971	346	0.558		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.825	3	0.678	2.054	0.115
	ภายในกลุ่ม	88.278	346	0.273		
	รวม	90.103	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.43 และ 0.56 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.13 (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.70	4.70	4.27	4.14	4.24
ปริญญาตรี	4.27	0.43*	0.56*	0.13*	0.03
ปริญญาโท	4.14	(0.025)	(0.004)	(0.027)	(0.884)
ปริญญาเอก	4.24				-0.10
					(0.675)

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.51 และ 0.83 ตามลำดับ ประชากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.19 (ตารางที่ 4.35)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยของปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.35	4.03	3.84	3.52
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.35		0.32 (0.126)	0.51* (0.018)	0.83* (0.014)
ปริญญาตรี	4.03			0.19* (0.006)	0.51 (0.058)
ปริญญาโท	3.84				0.32 (0.240)
ปริญญาเอก	3.52				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.30 (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยของปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.83	4.00	3.70	3.52
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.83		-0.17 (0.509)	0.13 (0.650)	0.31 (0.474)
ปริญญาตรี	4.00			0.30* (0.001)	0.48 (0.154)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.83	4.00	3.70	3.52
ปริญญาโท	3.70				0.18 (0.597)
ปริญญาเอก	3.52				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.3.2 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.774	3	0.925	1.727	0.161
	ภายในกลุ่ม	185.274	346	0.535		
	รวม	188.048	349			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.228	3	1.076	1.673	0.173
	ภายในกลุ่ม	222.524	346	0.643		
	รวม	225.752	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.425	3	0.475	1.171	0.321
	ภายในกลุ่ม	140.362	346	0.406		
	รวม	141.788	349			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.415	3	0.805	1.686	0.170
	ภายในกลุ่ม	165.200	346	0.477		
	รวม	167.615	349			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.747	3	0.249	0.432	0.730
	ภายในกลุ่ม	199.331	346	0.576		
	รวม	200.078	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.574	3	0.656	0.659	0.548
	ภายในกลุ่ม	178.482	346	0.551		
	รวม	181.056	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.4 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.307	2	0.154	0.600	0.549
ภายในกลุ่ม	88.759	347	0.256		
รวม	89.066	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.4.1 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.39) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยงูใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.493	2	0.746	2.682	0.070
	ภายในกลุ่ม	96.578	347	0.278		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.689	2	0.344	0.964	0.382
	ภายในกลุ่ม	123.887	347	0.357		
	รวม	124.576	349			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.157	0.855
	ภายในกลุ่ม	162.201	347	0.467		
	รวม	162.348	349			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.301	2	0.650	1.758	0.174
	ภายในกลุ่ม	128.361	347	0.370		
	รวม	129.662	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.466	2	3.733	6.713	0.001*
	ภายในกลุ่ม	192.993	347	0.556		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.418	2	0.648	1.784	0.659
	ภายในกลุ่ม	187.548	347	0.319		
	รวม	190.966	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.31 (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่า
		3.99	3.68	3.52
โสด	3.99		0.31* (0.01)	0.47 (0.162)
สมรส	3.68			0.16 (0.634)
หย่า	3.52			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4.2 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.41) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.704	2	1.352	2.531	0.081
	ภายในกลุ่ม	185.344	347	0.534		
	รวม	188.048	349			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.915	2	1.957	3.062	0.048*
	ภายในกลุ่ม	221.837	347	0.639		
	รวม	225.752	349			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.797	2	0.898	2.227	0.109
	ภายในกลุ่ม	139.991	347	0.403		
	รวม	141.788	349			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.973	2	1.486	3.133	0.045*
	ภายในกลุ่ม	164.642	347	0.474		
	รวม	167.615	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.638	2	1.319 0.569	2.318	0.100
	ภายในกลุ่ม	197.440	347			
	รวม	200.078	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.769	2	1.278 0.677	2.413	0.096
	ภายในกลุ่ม	186.478	347			
	รวม	189.247	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่าประชากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.23 (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่า
		4.00	3.77	4.12
โสด	4.00		0.23* (0.016)	-0.12 (0.740)
สมรส	3.77			-0.35 (0.340)
หย่า	4.12			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพบว่า ประชากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.20 (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่า
	ค่าเฉลี่ย	4.09	3.89	4.24
โสด	4.09		0.20* (0.016)	-0.15 (0.627)
สมรส	3.89			-0.35 (0.270)
หย่า	4.24			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.5 ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.150	3	2.050	8.554	0.000*
ภายในกลุ่ม	82.916	346	0.240		
รวม	89.066	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.5.1 ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.45) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.721	3	0.240	0.854	0.465
	ภายในกลุ่ม	97.350	346	0.281		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.574	3	1.525	4.396	0.005*
	ภายในกลุ่ม	120.002	346	0.347		
	รวม	124.576	349			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.548	3	1.516	3.324	0.020*
	ภายในกลุ่ม	157.799	346	0.456		
	รวม	162.348	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.719	3	0.240	0.643	0.588
	ภายในกลุ่ม	128.944	346	0.373		
	รวม	129.662	349			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	25.327	3	8.442	16.680	0.000*
	ภายในกลุ่ม	175.131	346	0.506		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.145	3	3.516	6.897	0.000*
	ภายในกลุ่ม	169.454	346	0.514		
	รวม	172.599	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.21 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.26 (ตารางที่ 4.46)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.21 (ตารางที่ 4.47)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 25,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.40 และ 0.57 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.48)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.25	4.06	4.11	3.85
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4.25		0.19 (0.528)	0.14 (0.655)	0.40 (0.182)
15,001 - 25,000	4.06			-0.05 (0.625)	0.21* (0.002)
25,001 - 35,000	4.11				0.26* (0.017)
35,001 ขึ้นไป	3.85				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.50	4.10	3.91	3.89
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	3.50		-0.60 (0.079)	-0.41 (0.249)	-0.39 (0.254)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
15,001 - 25,000	4.10			0.19 (0.130)	0.21* (0.006)
25,001 - 35,000	3.91				0.02 (0.869)
35,001 ขึ้นไป	3.89				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	3.90		-0.32 (0.376)	0.08 (0.836)	0.25 (0.485)
15,001 - 25,000	4.22			0.40* (0.003)	0.57* (0.000)
25,001 - 35,000	3.82				0.17 (0.183)
35,001 ขึ้นไป	3.65				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.5.2 ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.49) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.768	3	5.589	11.291	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.280	346	0.495		
	รวม	188.048	349			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	19.315	3	6.438	10.791	0.000*
	ภายในกลุ่ม	206.437	346	0.597		
	รวม	225.752	349			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.332	3	3.777	10.018	0.000*
	ภายในกลุ่ม	130.455	346	0.377		
	รวม	141.788	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4.25	4.25	0.12 (0.731)	0.45 (0.226)	0.58 (0.104)
15,001 - 25,000	4.13	4.13	4.13	0.33* (0.013)	0.46* (0.000)
25,001 - 35,000	3.80	3.80	3.80	3.80	0.13 (0.317)
35,001 ขึ้นไป	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4.15	4.15	-0.06 (0.881)	0.22 (0.586)	0.44 (0.260)
15,001 - 25,000	4.15	4.15	4.15	4.15	4.15
25,001 - 35,000	4.15	4.15	4.15	4.15	4.15
35,001 ขึ้นไป	4.15	4.15	4.15	4.15	4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
15,001 - 25,000	4.21			0.27 (0.053)	0.50* (0.000)
25,001 - 35,000	3.93				0.22 (0.124)
35,001 ขึ้นไป	3.71				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4.55		0.17 (0.589)	0.47 (0.145)	0.54 (0.085)
15,001 - 25,000	4.38			0.30* (0.009)	0.37* (0.000)
25,001 - 35,000	4.08				0.07 (0.565)
35,001 ขึ้นไป	4.01				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001- 35,000	35,001 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.75	4.27	4.15	3.82
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	3.75		-0.52 (0.121)	-0.40 (0.252)	-0.07 (0.829)
15,001 - 25,000	4.27			0.12 (0.326)	0.45* (0.000)
25,001 - 35,000	4.15				0.33* (0.007)
35,001 ขึ้นไป	3.82				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.6 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.412	3	2.137	8.948	0.000*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	82.654	346	0.239		
รวม	89.066	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.6.1 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.55) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.315	3	0.438	1.567	0.197
	ภายในกลุ่ม	96.756	346	0.280		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.650	3	1.217	3.481	0.016*
	ภายในกลุ่ม	120.925	346	0.349		
	รวม	124.576	349			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.990	3	0.997	2.164	0.092
	ภายในกลุ่ม	159.357	346	0.461		
	รวม	162.348	349			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.897	3	0.632	1.713	0.164
	ภายในกลุ่ม	127.765	346	0.369		
	รวม	129.662	349			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	26.790	3	8.930	17.791	0.000*
	ภายในกลุ่ม	173.668	346	0.502		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.156	3	1.305	3.764	0.016*
	ภายในกลุ่ม	165.784	346	0.364		
	รวม	169.940	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.16 0.30 และ 0.18 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	4.06	4.06	3.90	3.76	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	4.06		0.16*	0.30*	0.18*
			(0.066)	(0.020)	(0.015)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		ค่าเฉลี่ย	4.06	3.90	3.76
5 – 10 ปี	3.90		0.14 (0.340)	0.02 (0.879)	
11 – 15 ปี	3.76			-0.12 (0.364)	
มากกว่า 15 ปี	3.88				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.50 0.65 และ 0.55 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		ค่าเฉลี่ย	4.17	3.67	3.52
ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	0.50* (0.000)	0.65* (0.000)	0.55* (0.000)	
5 – 10 ปี	3.67		0.15 (0.406)	0.05 (0.693)	
11 – 15 ปี	3.52			-0.10 (0.547)	
มากกว่า 15 ปี	3.62				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.6.2 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.58) จึงทดสอบเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD ต่อไป

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านนโยบายและการบริหารพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.37 0.60 และ 0.46 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.59)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.39 0.63 และ 0.44 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.60)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.21 0.40 และ 0.32 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.61)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.47 0.58 และ 0.34 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.62)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.250	3	6.083	12.396	0.000*
	ภายในกลุ่ม	169.798	346	0.491		
	รวม	188.048	349			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	18.792	3	6.264	10.472	0.000*
	ภายในกลุ่ม	206.960	346	0.598		
	รวม	225.752	349			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.729	3	2.910	7.566	0.000*
	ภายในกลุ่ม	133.059	346	0.385		
	รวม	141.788	349			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	16.568	3	5.523	12.651	0.000*
	ภายในกลุ่ม	151.047	346	0.437		
	รวม	167.615	349			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.967	3	1.322	2.333	0.074
	ภายในกลุ่ม	196.111	346	0.567		
	รวม	200.078	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.214	3	3.651	9.748	0.009*
	ภายในกลุ่ม	174.894	346	0.415		
	รวม	191.108	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยต้นทุน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.10		0.37* (0.001)	0.60* (0.000)	0.46* (0.000)
5 – 10 ปี	3.73			0.23 (0.187)	0.09 (0.491)
11 – 15 ปี	3.50				-0.14 (0.363)
มากกว่า 15 ปี	3.64				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยต้นทุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.16		0.39* (0.001)	0.63* (0.000)	0.44* (0.000)
5 – 10 ปี	3.77			0.24 (0.209)	0.05 (0.686)
11 – 15 ปี	3.53				-0.19 (0.295)
มากกว่า 15 ปี	3.53				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		ค่าเฉลี่ย	4.32	4.11	3.92
ต่ำกว่า 5 ปี	4.32	0.21* (0.023)	0.40* (0.004)	0.32* (0.000)	
5 – 10 ปี	4.11		0.19 (0.228)	0.11 (0.287)	
11 – 15 ปี	3.92			-0.08 (0.607)	
มากกว่า 15 ปี	4.00				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		ค่าเฉลี่ย	4.24	3.77	3.66
ต่ำกว่า 5 ปี	4.24	0.47* (0.000)	0.58* (0.000)	0.34* (0.000)	
5 – 10 ปี	3.77		0.11 (0.514)	-0.13 (0.235)	
11 – 15 ปี	3.66			-0.24 (0.120)	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ค่าเฉลี่ย	4.24	3.77	3.66	3.90
มากกว่า 15 ปี	3.90				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.7 ความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.895	2	1.448	5.830	0.003*
ภายในกลุ่ม	86.171	347	0.248		
รวม	89.066	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.7.1 ความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้กับกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อผู้ใดเห็นในเชิงประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.64) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยของปัจจัยของใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยของใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.260	2	0.130	0.461	0.631
	ภายในกลุ่ม	97.811	347	0.282		
	รวม	98.071	349			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.920	2	0.460	1.291	0.276
	ภายในกลุ่ม	123.655	347	0.356		
	รวม	124.576	349			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.527	2	3.264	7.268	0.001*
	ภายในกลุ่ม	155.820	347	0.446		
	รวม	162.348	349			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.074	2	0.537	1.449	0.236
	ภายในกลุ่ม	128.588	347	0.371		
	รวม	129.662	349			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	9.744	2	4.872	8.865	0.000*
	ภายในกลุ่ม	190.714	347	0.550		
	รวม	200.458	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.051	2	4.015	5.998	0.025*
	ภายในกลุ่ม	168.201	347	0.315		
	รวม	171.252	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานวิศวกรรมและสายงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.23 และ 0.35 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.65)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานวิศวกรรม และสายงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.26 และ 0.42 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.66)

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จราจรทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จราจรทางอากาศ	4.15	3.92	3.80	0.23*
วิศวกรรม	3.92			(0.04)
สนับสนุน	3.80			(0.000)

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จราจรทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จราจรทางอากาศ	4.10	3.84	3.68	0.26*
				(0.003)
				(0.000)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

สายงานที่ปฏิบัติงาน		สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จราจรทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
	ค่าเฉลี่ย	4.10	3.84	3.68
วิศวกรรม	3.84			0.16 (0.130)
สนับสนุน	3.68			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.7.2 ความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.67) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านนโยบายและการบริหารพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.31 (ตารางที่ 4.68)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.38 (ตารางที่ 4.69)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานวิศวกรรม และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน โดย มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.16 และ 0.25 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.70)

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพบว่าประชากรที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรที่ปฏิบัติงานสายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่าย การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรรม และประชากรที่ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.19 และ 0.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.921	2	2.460	4.662	0.010*
	ภายในกลุ่ม	183.127	347	0.528		
	รวม	188.048	349			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.940	2	3.470	5.503	0.004*
	ภายในกลุ่ม	218.812	347	0.631		
	รวม	225.752	349			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.417	2	1.709	4.285	0.015*
	ภายในกลุ่ม	138.370	347	0.399		
	รวม	141.788	349			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.624	2	2.812	6.023	0.003*
	ภายในกลุ่ม	161.991	347	0.467		
	รวม	167.615	349			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.816	2	0.908	1.589	0.206
	ภายในกลุ่ม	198.263	347	0.571		
	รวม	200.078	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.187	2	5.687	6.124	0.001*
	ภายในกลุ่ม	197.167	347	0.541		
	รวม	204.354	349			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จรรยาทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จรรยาทางอากาศ	4.00		0.14 (0.099)	0.31* (0.003)
วิศวกรรม	3.86			0.17 (0.096)
สนับสนุน	3.69			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จรรยาทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จรรยาทางอากาศ	4.09		0.16 (0.095)	0.38* (0.001)
วิศวกรรม	3.93			0.22 (0.054)
สนับสนุน	3.71			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.70 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จรรยาทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จรรยาทางอากาศ	4.30		0.16* (0.037)	0.25* (0.006)
วิศวกรรม	4.14			0.09 (0.314)
สนับสนุน	4.05			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สายงานที่ปฏิบัติงาน		
		จรรยาทางอากาศ	วิศวกรรม	สนับสนุน
จรรยาทางอากาศ	4.19		0.19* (0.023)	0.33* (0.001)
วิศวกรรม	4.00			0.14 (0.147)
สนับสนุน	3.86			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คนสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20 – 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดอยู่ในสายงานวิศวกรรม

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจพบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงพบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปเผยแพร่หรือใช้ในการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยการให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน เพื่อที่ทำให้พนักงานได้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญในการบริหารของบริษัท ดังนั้นบริษัทควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านการปกครองบังคับบัญชาด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นบริษัทควรจะให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น อาจจะมีกิจกรรมให้พบปะกันมากกว่านี้ ซึ่งจะทำให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดของบริษัท ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถเจาะลึกมากกว่านี้ จึงควรทำการวิจัยแยกสายงานด้วย เช่น กลุ่มประชากรสายงานจราจรทางอากาศ กลุ่มประชากรสายงานวิศวกรรม กลุ่มประชากรสายงานสนับสนุน เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ละเอียดในแต่ละสายงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับบริษัท ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัท และสามารถรักษานักวิชาการให้อยู่กับบริษัทในระยะยาวได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเฉพาะในด้านความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเพิ่มเติมในด้านระดับความผูกพัน และความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท เพื่อเป็นการทราบถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงานและกำหนดนโยบายที่เหมาะสมเพื่อรักษาบุคลากรและสร้างประสิทธิภาพให้กับบริษัทในระยะยาวต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา วิเศษสาทร และ มุกดา ศรียงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฝ่ายบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. 2558. จำนวนพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- รังสิมา เหลืองอ่อน. 2549. “ ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร มะโนเพ็ญ. 2551. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. 2546. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์กรและการจัดการ . กรุงเทพมหานคร : ชรรมสาร.
- สิริรักษ์ วรชนะพินทุ. 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อนิวัช แก้วจันทน์. 2550. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Alderfer, Clayton P. 1979. **A New Theory of Human Needs : Organizational Behavior and Human Performance**. New York : McGraw-Hill Book Co.

Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1995. **Personal and industrial psychology**. New York : McGraw-Hill Book.

Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B. 1959. **The Motivation to Work**. (2nd ed.) New York : John Wiley and Sons, Inc.

Van Dersal, William R. 1968. **The successful supervisor in government and business**. New York : Harper.

Yamane, Taro. 1970. **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการศึกษาอิสระ
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อการศึกษา ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรูณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายกิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 25 ปี

2. 26 – 30 ปี

3. 31 – 35 ปี

4. 36 – 40 ปี

5. 41 – 45 ปี

6. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

2. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า

หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

2. 15,001 – 25,000 บาท

3. 25,001 – 35,000 บาท

4. 35,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

7. สายงานที่ปฏิบัติงาน

1. สายงานจราจรทางอากาศ

2. สายงานวิศวกรรม

3. สายงานสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลัง
ข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1.1	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้					
1.2	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาได้					
1.3	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
1.4	การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ					
1.5	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1	ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2.2	ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ					
2.3	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอแนะ					
2.4	เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.5	ได้รับการกล่าวชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
3.1	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ					
3.2	ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ					

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
3.3	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง					
3.4	งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.5	รู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีเกียรติ					
4. ด้านความรับผิดชอบ						
4.1	มีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
4.2	มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
4.3	สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
4.4	มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.5	มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่					
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
5.1	ในหน่วยงานมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม					
5.2	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ					
5.3	มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่					
5.4	พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค					
5.5	หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร						
6.1	หน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
6.2	หน่วยงานมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
6.3	หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
6.4	หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
6.5	นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
7.1	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
7.2	มีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก					
7.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7.4	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
7.5	ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ทันท่วงที					
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
8.1	มีความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8.2	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
8.3	มีการเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
8.4	เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน					
8.5	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง						
9.1	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
9.2	หน่วยงานได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง					
9.3	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
9.4	หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
9.5	เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง และเป็นที่ยอมรับในสังคม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายกิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	28 เมษายน พ.ศ.2532
สถานที่เกิด	จังหวัดนครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	53/18 คาราทริวิภาวดีอพาร์ทเมนท์ ซอยวิภาวดีรังสิต50 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 เบอร์โทรศัพท์ 081-454-7264 Email: m16_a1@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโทรคมนาคม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2556 Service Engineer บริษัท ASM Technology Singapore Ltd. พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน วิศวกรจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้