

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส
จำกัด (มหาชน)

นายรินทร์ ตันติรุ่งโรจน์ชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Motivation in Working of Employees of Goldfine Manufacturers Public
Company Limited**

Mr. Narin Tantirungrojchai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล	นายนิรันท์ ดันติรุ่งโรจน์ชัย
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณห์พันธ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณห์พันธ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ยมจินดา)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวีอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นายรินทร์ ตันติรุ่งโรจน์ชัย **รหัสนักศึกษา** 2523003057 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุมพันธ์รักษ์ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,544 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทอโรยามานันต์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.970 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจปานกลาง ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับพนักงาน หรือหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Motivation in Working of Employees of Goldfine Manufacturers

Public Company Limited

Author: Mr. Narin Tantirungrojchai; **ID:** 2523003057;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this study were: (1) to determine level of work motivation of the employees in Goldfine Manufacturers Public Company Limited; (2) to compare level of work motivation of the employees based on personal characteristics; and (3) to provide suggestions to enhance work motivation of the employees.

Population was the employees in Goldfine Manufacturers Public Company Limited with total number of 1,544 workers. Sample size of 318 workers was calculated by Taro Yamane's formula. Questionnaires were used in data collection process within this study with the reliability value of 0.970. Descriptive statistics used to defined were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Analysis of Variance (One-way ANOVA).

The study indicates that (1) the employees in Goldfine Manufacturers Public Company Limited were highly motivated from the following factors: working conditions, relationship with colleagues, rules and policies, relationship with boss, level and command quality, work security, work achievement, work responsibility, and work characteristic. However, work motivation factors of the employees such as wages and salary, recognition, and work promotion were at the medium level; (2) no significant difference in work motivation level were found on the employees in Goldfine Manufacturers Public Company Limited in relation to different sex, age, work experience, marital status, position level, or workplace except education level with statistically significant level of 0.05; and (3) top three ranking of employees's suggestions were wages and salary, rules and policies, and working conditions.

Keywords: Work motivation, Employee, Goldfine Manufacturers Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษางานค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก พี่ๆ เพื่อนๆ และขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นรินทร์ ตันติรุ่งโรจน์ชัย

เมษายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ	10
การดำเนินงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอโรส จำกัด (มหาชน)	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)	40
การวิเคราะห์ผลความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	56
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	123
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
สรุปการวิจัย	127
อภิปรายผล	134
ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก	150
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	151
ข แบบสอบถาม	153
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	163
ประวัติผู้ศึกษา	167

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาส โลว์	14
ตารางที่ 2.2 โครงสร้างรายได้รวมของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงปี 2552-2554	18
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	42
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	43
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	44
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	45
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	46
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และผลตอบแทน	47
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน	48
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน	49
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	50
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน	51
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	53
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย	54
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยงูใจ	55
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) แยกรายข้อคำถาม จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	67
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ตามข้อคำถาม	68
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ตามระดับการศึกษา เป็นรายข้อ คำถาม เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	75
ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	76
ตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านกฎระเบียบและนโยบาย ของบริษัท ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	78
ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	79
ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสำเร็จในงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	80
ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึที่ได้รับยอมรับ ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	81
ตารางที่ 4.32 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	82
ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	84
ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพสมรส รายข้อคำถาม เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	87
ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่	88
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	89
ตารางที่ 4.38 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามประสบการณ์การทำงาน รายข้อคำถามเฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	93
ตารางที่ 4.39 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่	95
ตารางที่ 4.40 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่	96
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับพนักงาน	97
ตารางที่ 4.42 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพสมรสเป็นรายข้อคำถามเฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.43	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่	104
ตารางที่ 4.44	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่	105
ตารางที่ 4.45	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่	105
ตารางที่ 4.46	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่	106
ตารางที่ 4.47	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่	107
ตารางที่ 4.48	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามหน่วยงาน	108
ตารางที่ 4.49	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่	117
ตารางที่ 4.50	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่	118
ตารางที่ 4.51	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.52 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	120



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow’s hierarchy of human needs	4
ภาพที่ 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s Two-Factors Theory)	5
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด้าโฟน แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน)”	6
ภาพที่ 2.1 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอรัสบอร์ก (Frederick Herzberg)	15
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของบริษัท โกลด้าโฟน แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน)	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในการบริหารองค์การธุรกิจ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่สำคัญและองค์การต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับองค์การไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากกับการบริหารองค์การ กระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทั้งสิ้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคม เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และไม่ตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน

ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย เป็นปัญหาที่สำคัญลำดับต้น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ อุตสาหกรรมการผลิตหลัก ๆ ของไทยนั้นก็เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ ซึ่งล้วนเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างงานและนำรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศมาสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก การวิจัยนี้จะมุ่งเน้นไปยังอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีเป็นหลัก ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการของไทยสามารถผลิตและส่งออกเครื่องประดับในปริมาณมากเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกได้นั้น เป็นเพราะผู้ประกอบการของไทยมีพนักงานในองค์การที่มีประสิทธิภาพและมีฝีมือเป็นที่ยอมรับจากผู้ซื้อทั่วโลก ดังนั้นการรักษาความสามารถการแข่งขันจึงจำเป็นต้องมีการสร้างปัจจัย พื้นฐานของอุตสาหกรรมให้แข็งแรง ซึ่งพนักงานซึ่งเป็นแรงงานฝีมือของบริษัทก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในลำดับต้น ๆ ที่ผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่กับพนักงานของบริษัท การสร้างแรงจูงใจ (Work Incentives) ในการปฏิบัติงาน จะทำ

ให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่ตัดสินใจในการลาออกหรือย้ายบริษัทเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น พนักงานไม่พอใจสภาพแวดล้อมของการทำงานในบริษัท รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันหรือพนักงานไม่พอใจกับสภาพการทำงานในบริษัท ซึ่งเหตุผลเหล่านี้จะทำให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทโดยตรงเพราะแรงงานฝีมือหรือพนักงานที่มีประสบการณ์มีจำนวนจำกัด การสูญเสียพนักงานหรือแรงงานฝีมือทำให้บริษัทไม่สามารถหาพนักงานที่เป็นแรงงานฝีมือได้ในระยะเวลาสั้น ๆ ในขณะเดียวกันก็มีการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมโดยรวม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมากบุคลากรที่มีประสบการณ์และฝีมือของบริษัทอาจได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า เมื่อมีโอกาสที่จะได้งานในบริษัทอื่นที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าก็ตัดสินใจย้ายบริษัท ในบางครั้งอาจย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นที่ไม่ต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน

บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหนึ่งที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ มีทำเลที่ตั้งของบริษัทอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอยู่เสมอและมีอัตราการเข้า-ออก (Turnover) ของพนักงานเป็นอัตราที่สูง โดยมียอดของพนักงานเข้า-ออก (Turnover) สูงถึง 15 % ในปี 2553 จากข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้รับจากพนักงานที่ได้ลาออกไปแล้วนั้น (Exit Poll) พบว่านอกเหนือจากเรื่องรายได้แล้ว ก็จะพบว่าเกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานไม่พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคม การบริหารจัดการภายในบริษัท การเข้า-ออกของพนักงานที่มีอัตราส่วนในระดับที่สูงนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการโดยจะต้องมีการอบรมพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการผลิตอยู่ตลอดเวลา ปัญหาในเรื่องกำลังการผลิตที่ขาดแคลน ปัญหาในเรื่องการควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรและมีความสำคัญมากในการที่ผู้ประกอบการจะได้เห็นถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สามารถนำไปวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ บริษัทสามารถดำเนินการปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ทำให้แรงงานฝีมือของบริษัทมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับบริษัทในระยะยาว โดยไม่ทำให้เกิดการสูญเสียแรงงานฝีมือไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้อ้างอิงแนวคิด หลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ โดยจะอ้างอิงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (John R. Schermerhorn Jr, 2012: 308-309) เพราะมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและมีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการโดยแบ่งเป็นความต้องการ 2 ระดับ ซึ่งความต้องการระดับล่าง (Lower-order needs) ต้องได้รับการตอบสนองก่อน มนุษย์จึงมีความต้องการขั้นสูงกว่า (Higher-order needs) ต่อไป โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ให้เห็นในภาพประกอบที่ 1.1

อะไรที่ตอบสนองต่อความต้องการระดับบน (higher-order needs)

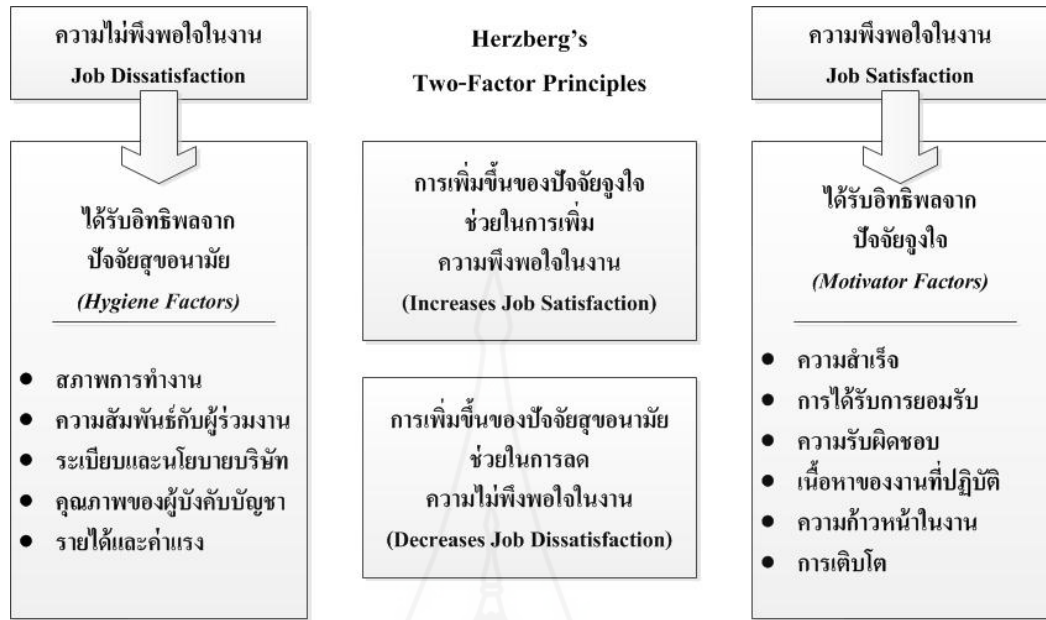


อะไรที่ตอบสนองต่อความต้องการระดับล่าง (lower-order needs)



ภาพที่ 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow's hierarchy of human needs

อีกทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในการวิจัยนี้ก็คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg (John R. Schermerhorn Jr, 2012: 312-313) ซึ่งได้กล่าวว่าการเพิ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานต่องานที่กระทำ (Job Satisfaction) แต่การเพิ่มปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะลดความไม่พึงพอใจของพนักงานต่องานที่กระทำ (Job Dissatisfaction) ดังจะเห็นความสัมพันธ์ได้จากภาพประกอบที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory)

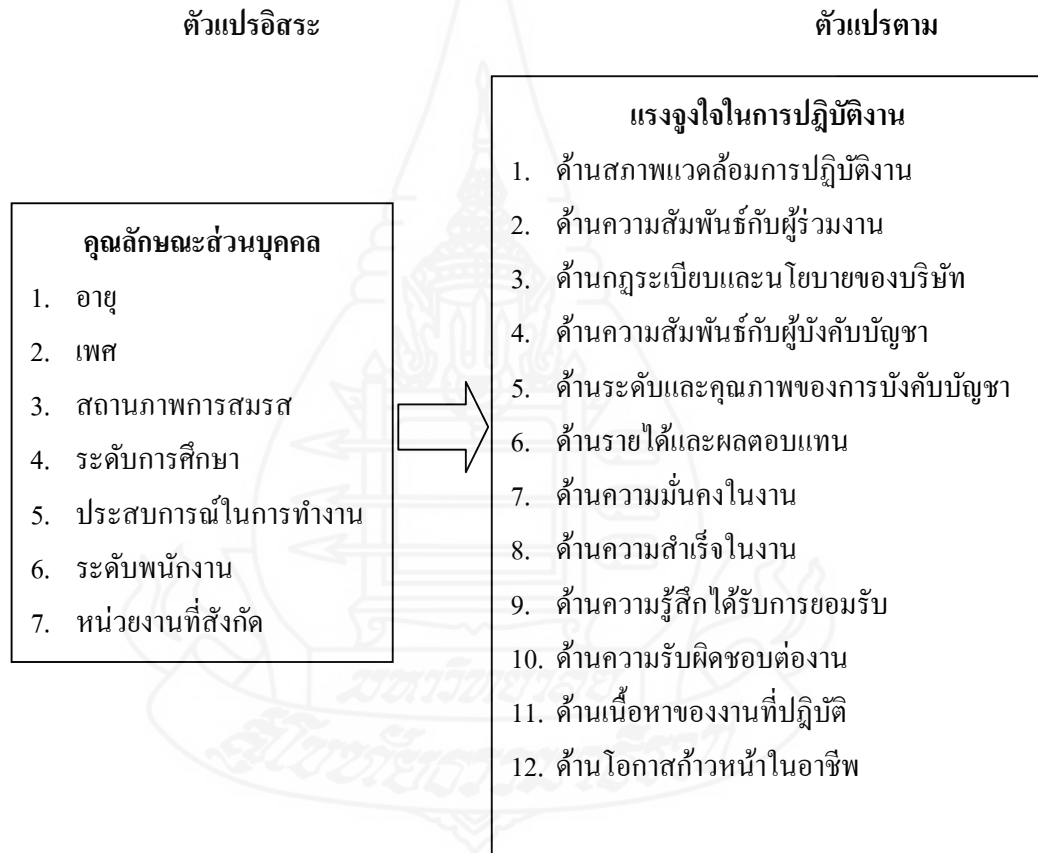
ปัจจัยความต้องการทั้งสองระดับตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ถูกนำมาใช้อ้างอิงในการสร้างแบบสอบถามเพื่อจะวิเคราะห์หาแรงจูงใจที่จะส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะอ้างถึง 12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550: (7-20) - (7-21))

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ศึกษาได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังภาพประกอบที่ 1.3 และศึกษาผลกระทบของปัจจัยทั้งสองด้านที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg's ที่กล่าวไว้ว่าการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในระดับมากหรือมากที่สุด ก็จะลดความไม่พึงพอใจในงานลง และแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจที่มีระดับมากหรือมากที่สุด ก็จะเพิ่มความพึงพอใจในงานให้มากขึ้น โดยแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น ก็ต่อเมื่อมีค่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุดนั่นเอง



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)”

4. สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ

4.1 พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.2 พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับพนักงาน และหน่วยงานที่สังกัด

5.1.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* คือแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2550: (7-20) – (7-21)) จำนวน 12 ปัจจัย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัทโกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีที่ตั้งของโรงงานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ปลอดอากร ภายใต้การควบคุมดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,544 คน (ข้อมูลของเดือนมิถุนายน 2554) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 318 คน

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในช่วงเวลาระหว่างเดือนกันยายน ถึงตุลาคม พ.ศ. 2554 เท่านั้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การตอบสนองและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม และจิตสำนึกในการทำงาน เช่น มีความมุ่งมั่น มีความยินดีที่จะทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถ ความวิริยะอุตสาหะ ความอดทน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.1.1 **สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง ความร้อน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

6.1.2 **ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจา เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ร่วมงานกันเป็นทีม และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือสนับสนุนงาน

6.1.3 **กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท** หมายถึง กฎระเบียบและแนวทางในการทำงานของบริษัทที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

6.1.4 **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจา เช่นการช่วยเหลือ สอนงาน หรือการให้คำปรึกษา

6.1.5 **ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ความสามารถการสั่งการที่เหมาะสมและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

6.1.6 **รายได้และผลตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่นค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน เครื่องแบบในการทำงานหรือสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น

6.1.7 **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ระยะเวลาการจ้างงาน ความมั่นคงขององค์กร รวมไปถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้วย เช่น ไม่มีความเสี่ยงต่อการก่อการร้าย ทรัพย์สินสูญหาย หรือเสียหาย เป็นต้น

6.1.8 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

6.1.9 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือจากผู้ร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นการยอมรับในความรู้ ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

6.1.10 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

6.1.11 เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เนื้องานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ งานที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายความสามารถ ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป

6.1.12 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจากบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

6.3 บริษัท ฯ หมายถึง บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

7.1 ผู้บริหารของบริษัท ฯ สามารถนำผลการศึกษเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

7.2 ผู้บริหารของบริษัท ฯ หรือองค์กรอื่น ๆ สามารถนำวิธีวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่เกี่ยวกับปัญหาเรื่องแรงจูงใจ เพื่อใช้ประโยชน์กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องการทำการวิจัยในเรื่องเดียวกัน

7.3 ผู้บริหารของบริษัท ฯ สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องเป็นรายชื่อ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านแรงจูงใจของพนักงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจะทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
2. การดำเนินงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การบริหารจัดการในปัจจุบันนี้ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด ดังนั้นองค์การสมควรต้องสร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเกิดพลังในการทำงาน พร้อมกับพัฒนาทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพไปพร้อม ๆ กันเพื่อความสำเร็จขององค์การ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรดำเนินการจูงใจพนักงานด้วยความถูกต้อง ถูกทาง เสมอภาค และโปร่งใส เพื่อนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Robbins และ Coulter (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2012 : 430) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้ “Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal.”

Schermerhorn (John R. Schermerhorn Jr., 2012 : 308) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้ “Motivation describes forces within the individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work.”

ตุลามาหาพสุธานนท์ (2545 : 110 อ้างถึงใน นงนุช กลิ่นหอม 2554 : 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2547 : 172 อ้างถึงในธนากร ทวีรัตน์ 2551 : 10) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน เช่น รายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน (Intrinsic) ได้แก่ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่นการได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 39) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข คือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการของบุคคลนั้น

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 197 อ้างถึงในนงนุช กลิ่นหอม 2554 : 11) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ) เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการของมนุษย์) ความหิวก็จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นพลังผลักดันภายใน (แรงจูงใจ) ให้ออกไปหาอาหาร (พฤติกรรม) มีผลทำให้ได้อาหารมา (รางวัล) และท้ายที่สุดทำให้รู้สึกอิ่ม (การตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการ)

นงนุช กลิ่นหอม (2554 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันจากภายนอกและภายในที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการขึ้น จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามที่จะสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ตนต้องการนั้น เกิดแรง

ซับซ้อนภายใน ซึ่งหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือพฤติกรรมทุกอย่าง ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นที่จะเกิดขึ้นได้กับบุคคลเมื่อใช้ปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ที่เป็นสิ่งกระตุ้นการตอบสนอง (Stimuli) ต่อความต้องการของแต่ละบุคคล (Self-needs) ไม่ว่าจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Lower-order Needs) หรือความต้องการขั้นสูง (Higher-order Needs) เมื่อได้รับการกระตุ้นที่ถูกต้องและตรงตามความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดการตอบสนองในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ การที่ผู้บริหารจะสร้างและทำให้เกิดแรงจูงใจให้กับพนักงานได้นั้น พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน โดยอ้างอิงแนวคิดตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg ซึ่งทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพราะเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550: (7-13)) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงสมมติฐานไว้ 4 ข้อ ซึ่งมีดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
- 3) ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจ พฤติกรรมของมนุษย์อีกต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
- 4) ความต้องการของมนุษย์จะมีความสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

- 1) **ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)** ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรง ชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากร ที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2) *ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)* ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่าในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3) *ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs)* ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4) *ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)* ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5) *ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)* ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นสิ่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

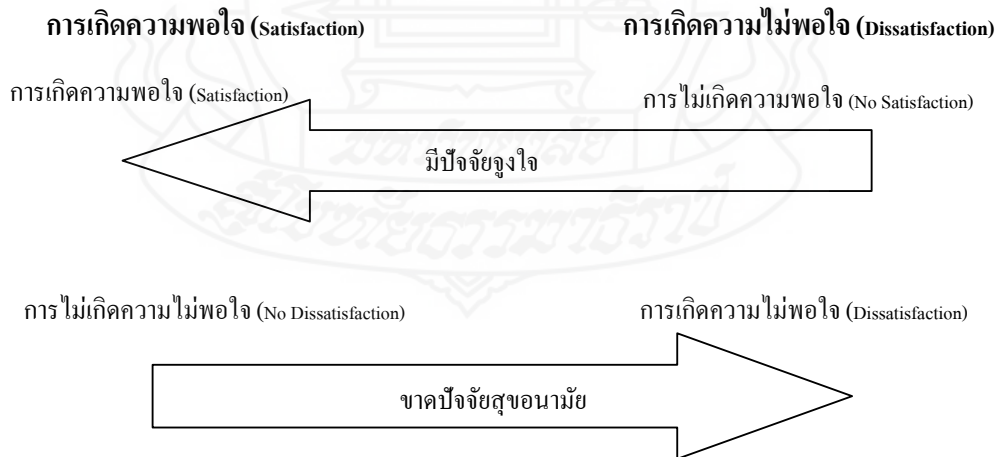
มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป แม้มาสโลว์ไม่ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเขาในการทำงาน แต่ก็มีผู้นำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก กล่าวคือผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรปรากฏในตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าตัวอย่างการตอบสนองความต้องการที่เสนอแนะบางอย่างอาจนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน แต่บางอย่างอาจประยุกต์ใช้ได้แต่กับหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนเท่านั้น การตอบสนองความต้องการระดับสูงเป็นเรื่องยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะมีความลำบากในการวิเคราะห์ว่าบุคลากรคนใด

มีคุณลักษณะ ศักยภาพ และความพร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญมากและก้าวไปสู่ระดับสูงต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550 : (7-13) – (7-15))

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	สิ่งที่องค์กรตอบสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางกาย	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เงิน โบนัส - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย - การจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ความมั่นคงในงาน และระบบการร้องทุกข์ - ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ - บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ประกันชีวิต - ระบบรักษาความปลอดภัย
3. ความต้องการสังคม ความรัก	<ul style="list-style-type: none"> - การมีเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่เป็นมิตร - การทำงานเป็นทีม - โอกาสพบปะสังสรรค์ เช่น งานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับ การยกย่องชมเชย - สถานภาพของควมมีเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือรางวัลพิเศษ - การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน - การเลื่อนตำแหน่ง - โอกาสพัฒนาวิชาชีพ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - งานที่ท้าทายและต้องการความคิดริเริ่ม - งานที่มีอิสระในการทำงาน - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หรือกิจการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือสังคม - การมีโอกาสสร้างผลงานให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมหรือสังคม - โอกาสแสดงความเป็นผู้นำ

1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอส์สเบอร์ก (Frederic Herzberg) สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550 : (7-19) – (7-21)) ซึ่งจะแตกต่างจากแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิด ความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนต่ำทำให้ไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหากได้รับเงินเดือนสูงทำให้พอใจและมีแรงจูงใจ แต่เขาได้ค้นพบว่าเงินเดือนต่ำ แม้จะเป็นสาเหตุหรือทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนสูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะเป็นเพียงสาเหตุของการไม่เกิดความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) เท่านั้น หรือตราบใดที่บุคลากรไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง บุคลากร ยังไม่เกิดความไม่พอใจ และเขาเสนอว่าสาเหตุสำคัญหรือปัจจัยของความพอใจที่สร้างแรงจูงใจบุคลากร นั้นจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่กระทำ เช่น ความสำเร็จของงาน หรือ การยอมรับในผลงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่งานที่ทำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย บุคคล นั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่เกิดความพอใจในการทำงานเช่นกัน (Kreitner and Kinicki, 2004 : 270 - 271) สรุปแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอส์สเบอร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors)** คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากร ให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. **ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความ พยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

2. การดำเนินงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

2.1 **ความเป็นมาของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)** บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อปี 2532 เพื่อผลิตและส่งออกเครื่องประดับอัญมณีประเภทต่างๆ โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างกลุ่มตระกูลเดชะมาถาวร และบริษัท เอสเทลส์ จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) โรงงานและสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ เขตประเวศการเสรี นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานประมาณ 1,500 คน

ตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการบริษัทฯ มีการขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการหาตลาดและลูกค้าใหม่ๆ ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับแผนการเพิ่มกำลังการ

ผลิตและเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งจากคู่แข่งต่างประเทศและคู่แข่งภายในประเทศเอง ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจึงมีมติให้บริษัทฯ ระดมทุนผ่านตลาดหลักทรัพย์ใหม่ (MAI) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมตัวและปรับทุนจดทะเบียนให้สอดคล้องกับเกณฑ์รับหลักทรัพย์ของ MAI จึงได้เรียกเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 20 ล้านบาทเป็น 120 ล้านบาทและต่อมาในวันที่ 16 มีนาคม 2547 ได้มีมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้แปรสภาพบริษัทเป็นบริษัทมหาชน และให้เปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้นจาก 100 บาทต่อหุ้นเป็น 1 บาทต่อหุ้น พร้อมทั้งเพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 30 ล้านบาท เป็น 150 ล้านบาท โดยได้เสนอขายหุ้นเพิ่มทุนส่วนนี้ให้กับประชาชนเมื่อเดือน พฤศจิกายน 2547

ใน ปี 2548 บริษัทฯ ได้ตัดสินใจออกเครื่องประดับงานเงินของตนเองภายใต้ยี่ห้อ “Belle Etoile” (เบล-เอ-ตัว) และได้ก่อตั้งบริษัทย่อย คือ บริษัท ออโรพลัส (ประเทศไทย) จำกัด (โดยบริษัทฯ ถือหุ้น 99%) เพื่อเป็นช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์งานเงินยี่ห้อ “Belle Etoile” ภายในประเทศ แต่ทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศที่ซบเซาในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ผลการดำเนินงานของบริษัท ออโรพลัส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ และเพื่อไม่ให้กระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทแม่ คณะกรรมการของบริษัทฯ ได้มีมติเพื่อเลิกกิจการของ บริษัท ออโรพลัส (ประเทศไทย) จำกัด แต่ทางบริษัทฯ ยังคงดำเนินการผลิตเครื่องประดับงานเงินยี่ห้อ “Belle Etoile” แต่จะเป็นการขายผ่านบริษัทภายนอกที่สนใจซื้อเครื่องประดับงานเงินยี่ห้อ “Belle Etoile” เพื่อขายในประเทศ

ในส่วนของการผลิต บริษัทฯ ได้ลงทุน 1.0 ล้านเหรียญสหรัฐในการสร้างโรงงานในประเทศเวียดนาม ภายใต้ชื่อ บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (เวียดนาม) (โดยบริษัทฯ ถือหุ้น 100%) เพื่อใช้เป็นฐานการผลิตบางส่วนด้วยวัตถุประสงค์เพื่อลดต้นทุนในการผลิตและเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ แต่จากปัจจัยหลายอย่างที่เปลี่ยนแปลงไป ทางบริษัทฯ ได้ชะลอการเริ่มดำเนินการผลิตไปและคณะกรรมการของบริษัทฯ ได้มีมติในปี 2554 ที่จะเลิกกิจการและขายทรัพย์สินทั้งหมดที่ประเทศเวียดนาม

เพื่อรองรับคำสั่งลูกค้านำและเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานขาดแคลนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทางบริษัทฯ ได้ก่อตั้ง บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) สาขาแม่สอด เพื่อรองรับการผลิตบางส่วน เนื่องจากที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สามารถหาแรงงานค่อนข้างสะดวก และเพียงพอกับความต้องการ ซึ่งจะเริ่มการผลิตประมาณไตรมาสที่ 2 ปี 2555

2.2 การดำเนินงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ ประกอบธุรกิจผลิตและส่งออกเครื่องประดับประเภทต่างๆ ตามคำสั่งซื้อภายใต้เครื่องหมายการค้าของลูกค้า ซึ่งเป็นการผลิตเพื่อส่งออกไปจำหน่ายในต่างประเทศเกือบทั้งหมด ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ คือ เครื่องประดับอัญมณีบนตัวเรือนทองคำ (“งานทอง”) และ เครื่องประดับอัญมณีบนตัว

เรือนเงิน (“งานเงิน”) โดยอาจมีการฝัง เพชร พลอย ประดับแล้วแต่แบบ สินค้าของบริษัทฯ ถือว่าเป็นสินค้าระดับราคาปานกลาง โดยเครื่องประดับงานทองอาจมีราคาตั้งแต่ประมาณ 20 – 200 เหรียญสหรัฐ เครื่องประดับงานเงินอาจมีราคาเฉลี่ยอยู่ที่ 15 เหรียญสหรัฐ โครงสร้างรายได้รวมของบริษัทฯ ในช่วงปี 2552-2554 เป็นดังนี้

ตารางที่ 2.2 โครงสร้างรายได้รวมของบริษัทโกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในช่วงปี 2552-2554

สายผลิตภัณฑ์/กลุ่มธุรกิจ	ปี 2554		ปี 2553		ปี 2552	
	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%
งานทอง	193.80	10.88	236.37	14.54	208.08	15.31
งานเงิน	1,587.80	89.12	1,389.47	85.46	1,151.14	84.69
รายได้จากการขาย	1,781.60	100.00	1,625.84	100.00	1,359.22	100.00

รายได้หลักของบริษัทฯ สามารถจำแนกได้เป็นรายได้จากกลุ่มงานทองและงานเงินในสัดส่วนร้อยละ 11 และร้อยละ 89 ตามลำดับ ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่ได้มีนโยบายกำหนดสัดส่วนที่แน่นอนในการรับงาน แต่จะพิจารณาจากความต้องการของลูกค้าและผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก

บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจผลิตและส่งออกเครื่องประดับอัญมณีของไทยที่เน้นเสนอ “สินค้าคุณภาพ ความหลากหลาย และบริการประทับใจ” ให้กับลูกค้าด้วยเครื่องประดับอัญมณีหลากหลายประเภทที่มีความโดดเด่นทั้งทางด้านรูปแบบและคุณภาพได้มาตรฐานสากล และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าพร้อมทั้งสร้างความมั่นใจในเครื่องประดับของบริษัทฯ

ทั้งนี้ จากการประเมินสภาพตลาดของบริษัทฯ ถึงแม้รายได้จากการขายของบริษัทฯ ได้เพิ่มจากปี 2553 ในอัตราร้อยละ 9.6 แต่อัตรากำไรเติบโตน้อยกว่าปีก่อน จากสภาพเศรษฐกิจที่ยังชะลอตัวในประเทศคู่ค้าที่สำคัญ ทำให้การแข่งขันที่ความรุนแรงยิ่งขึ้น ทางบริษัทฯ ตระหนักว่านอกจากการรุกตลาดโดยอาศัยรูปแบบดีไซน์ที่โดดเด่นไม่เพียงพอในการแข่งขันในธุรกิจนี้ บริษัทฯ จำเป็นต้องพัฒนาการผลิตอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพื่อความได้เปรียบในเรื่องของต้นทุน

และราคา ทางบริษัทฯ จึงได้ขยายสาขาการผลิตไปที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อช่วยลดต้นทุนในเรื่องของค่าแรงส่วนหนึ่ง

สำหรับปี 2555-2557 บริษัทฯ ยังคงตั้งเป้าขยายตัวอย่างต่อเนื่องในอัตราร้อยละ 7-10 ต่อปี พร้อมกับการบุกตลาดใหม่ๆ ที่มีศักยภาพดี อาทิ เช่น เช่น ประเทศแถบตะวันออกกลาง รัสเซีย เป็นต้น

2.2 นโยบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการจูงใจพนักงานและสามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน บริษัทฯ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานเช่น แสง สี เสียง ความร้อน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน มีการติดเครื่องปรับอากาศในบริเวณพื้นที่ทำงาน การตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบโรงงาน

2.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บริษัทฯ มีแนวคิดสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะกิจกรรมกีฬา จัดท่องเที่ยว ฝึกให้พนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ร่วมงานกันเป็นทีม

2.3.3 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท บริษัทฯ มีการออกประกาศในเรื่องกฎระเบียบและนโยบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน มีการตีประกาศและป้ายข้อความในบริเวณที่กำหนด บริษัทฯ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายในบางครั้งเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บริษัทฯ สนับสนุนให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการประชุมกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

2.3.5 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา บริษัทฯ มีการจัดระดับและสายการบังคับบัญชาที่ไม่กว้างมากนักทำให้การสื่อสารระหว่างหัวหน้าและพนักงานทำได้ดี

2.3.6 ด้านรายได้และผลตอบแทน บริษัทฯ มีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามความสามารถและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการปรับค่าตอบแทนและพิจารณาโบนัสให้กับพนักงานทุกคนที่ผ่านการบรรจุแล้วปีละครั้ง มีค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม อาหารกลางวัน รถรับส่งและสวัสดิการอื่น ๆ

2.3.7 ด้านความมั่นคงในงาน บริษัทฯ ไม่มีนโยบายปลดคนงานออกถ้าไม่มีหลักฐานความผิดร้ายแรงหรือเหตุผลอื่น ๆ ที่เพียงพอ ถึงแม้สถานการณ์ของภาวะเศรษฐกิจถดถอย บริษัทฯ มีการสนับสนุนพนักงานที่มีอายุงานนานกว่า 5 ปี

2.3.8 ด้านความสำเร็จในงาน บริษัทมีการวัดผลของงานจากประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้และการสูญเสียของวัตถุดิบหรือวัสดุในรูปแบบของตัวชี้วัด (KPI) ส่วนบุคคลและตัวชี้วัดสำหรับแผนก ตัวชี้วัดเหล่านี้จะถูกนำมาพิจารณาผลสำเร็จของงานตอนปลายเดือน

2.3.9 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ บริษัท ฯ มีการยกย่องชมเชยพนักงานและมีการให้รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน ผลงานดี มาทำงานสม่ำเสมอ ในหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานทุกคนให้เป็นตัวแทนของแผนกเพื่อทำกิจกรรมส่วนรวม

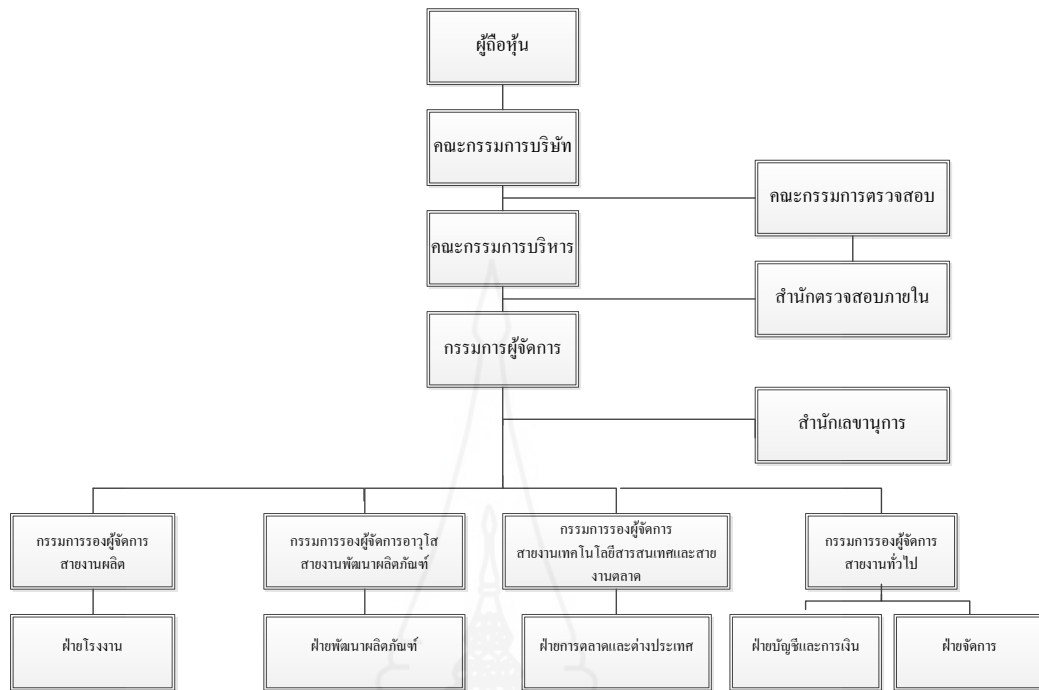
2.3.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน บริษัท ฯ มีการกำหนดความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานในสายงานของตนเองเป็นอย่างดี

2.3.11 ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ บริษัท ฯ มีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกฝนและแลกเปลี่ยนทักษะเพื่อให้อาจมีความสามารถในการทำงานในส่วนงานอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสในการสลับตำแหน่งและทดแทนกันได้ พนักงานจะสามารถเรียนรู้การทำงานในด้านอื่น ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะงานได้

2.3.12 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บริษัท ฯ มีการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ทุกครั้งก็จะมีการออกประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอย่างหนึ่งนั่นเอง

2.3 โครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานโครงสร้างองค์กรของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีสายงานที่ชัดเจน บริษัทจึงได้ทำการแบ่งโครงสร้างการบริหารไว้อย่างสังเขปเพื่อให้เข้าใจงานดังกล่าวประกอบที่ 2.2 โดยจะมีผู้ถือหุ้นเป็นผู้อำนาจสูงสุด และจะมีคณะกรรมการบริษัทที่จะคอยดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานให้อยู่ในความเรียบร้อย โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอิสระอันได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบและสำนักตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหาร นอกจากนี้ยังได้แบ่งสายงานหลัก ๆ ออกเป็น 4 สายงาน อันได้แก่ สายงานผลิต สายงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและตลาด และสายงานทั่วไป โดยจะมีกรรมการรองกรรมการในแต่ละสายงานคอยกำกับดูแลหน่วยงานในสายงานนั้น ๆ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรของบริษัท โกลด์โฟน เมนูแฟลคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

2.4 กิจกรรมของบริษัท โกลด์โฟน เมนูแฟลคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) บริษัท ฯ ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมและสร้างสามัคคีระหว่างพนักงานที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น

2.4.1 กิจกรรมเพื่อสุขภาพ มีการจัดตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานและผู้บริหาร รวมทั้งกิจกรรมกีฬาเช่นฟุตบอล เปตอง ปิงปอง

2.4.2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม บริษัทฯ ได้จัดให้มีพิธีรดน้ำขอพรจากผู้บริหารเนื่องในวันสงกรานต์ บริจาคนมผงสำหรับเด็กอ่อน ให้กับบ้านเด็กอ่อนพญาไท บริจาคน้ำดื่มและปลากระป๋องให้กับมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย มอบน้ำดื่มและถุงยังชีพให้กับพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากมหาอุทกภัย 2554 บริจาคสุขภัณฑ์เคลื่อนที่ให้กับสภาอากาศชาวไทย

2.4.3 ด้านความรู้และทักษะของพนักงาน มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมความรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต การฝึกซ้อมหนีไฟ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้" มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอันดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งได้ใช้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประชากรเป็นพนักงานกลุ่มบริษัททีปโก้ จำนวน 5,068 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota) จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) ผลการศึกษาดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนรวม 10 ปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยก้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร อายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยก้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

นิตยา โสตรโยม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด (3) นำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ประชากรคือ พนักงานรายวันของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด มีจำนวน 2,045 คน ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ได้จำนวน

ขนาดตัวอย่าง 335 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประเมินแบบลิเคิร์ต แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.05 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที และ ค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวัน ของบริษัท ไทยการแผ่นดิน เอ็กซ์พอร์ต จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ($\bar{x}=2.94$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ระดับต่อมาคือแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ และสุดท้ายคือแรงจูงใจ ในการทำงานด้านการได้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยภาพรวมของลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และประเภทของงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05

อรอุมา มะกรุดทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีภูมิลำเนาส่วนบุคคลต่างกันพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับชั้น (ซี) ที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรัตน์จิ กูตระกูล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน ทัศนศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40,282 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการหาค่าร้อยละ (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) สรุปผล การศึกษาได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย ประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จงดี ลัทธลาภกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าชะงะจังหวัดชุมพร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลท่าชะงะ จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าชะงะ จังหวัดชุมพร และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ประชากรได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด 150 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าชะงะ จังหวัดชุมพร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance (ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลท่าชะงะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยจูงใจจากภายในในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การสื่อสารและการประสานงาน

ชาญชัย เพชรคง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร และเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการใน สำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ โดยมีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 72 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance (ANOVA) และนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์แบบพรรณนา ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในแต่ละด้านโดยรวม มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านฐานะ และความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลตอบแทนในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนกร ทวีรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด" โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายใน บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมแรงจูงใจ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรีแอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 11 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยกย่อง 5) งานที่น่าสนใจมีคุณค่า 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ได้บังคับบัญชา 7) รูปแบบในการบังคับบัญชา 8) เงินเดือน 9) ความมั่นคงของงาน 10) นโยบายและการบริหารงาน และ 11)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance (ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการ บังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะบุคคลด้านประสบการณ์และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิสูตร สังข์ฉิม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุรายได้ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่งงานและเพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ กลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทุกระดับของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จำนวนประชากรที่สุ่มตรวจสอบ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงอันดับแรก คือ ความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความก้าวหน้าในการทำงานเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การ

ปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี 81.3% แนวทางการปฏิบัติคือ พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และ บริษัทต้องให้การสนับสนุนบุคลากรต่อไป

รุ่งทิwa อินตะใจ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)" วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษา ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษา ความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point Biserial สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุระหว่าง 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

นงนุช กลิ่นหอม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานบริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด จำแนก ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท บริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพเวสต์ไวด์ ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 2,480 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนก ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน) นั้นเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวน 1544 คน (ข้อมูลเดือน มิถุนายน 2554) ไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง (4 คน) และผู้บริหารระดับกลาง (13 คน) โดยจะแบ่งแยกตามแผนกต่าง ๆ ในสายการปฏิบัติงาน ได้แก่

ผลิต 1 (ทั่วไป)	341	คน
ผลิต 2 (Thomas)	246	คน
ผลิต 3 (IBB)	258	คน
ผลิต 4 (Belle Etoile)	144	คน
ผลิต A	83	คน
ผลิต B	173	คน
อำนวยการ	70	คน
จัดการ	49	คน
บัญชี การเงิน	13	คน
พัฒนาผลิตภัณฑ์	111	คน
การตลาด	28	คน
เทคโนโลยีและสารสนเทศ	6	คน
วิเคราะห์และพัฒนาการผลิต	16	คน

สำนักตรวจสอบภายใน	3	คน
สำนักเลขานุการกรรมการ	3	คน
รวม	1,544	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เนื่องจากมีประชากรหลายกลุ่มย่อย ประชากรกลุ่มย่อยจะถูกกำหนดให้เป็นสัดส่วน (proportion) ตามสัดส่วนที่ปรากฏในประชากร และทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนของยามานะ (รองศาสตราจารย์ธานีร์ ศิลป์จารุ (2553) : 45 – 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 317.70 จึงทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวนทั้งหมด 318 คนซึ่งมีสูตรในการคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{1544}{1 + 1544 (0.05)^2} \\
 &= 317.70
 \end{aligned}$$

เมื่อ	n	=	จำนวนตัวอย่าง (Sample Size)
	N	=	จำนวนประชากร (Population)
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (Error)

ดังนั้น จะสามารถกำหนดจำนวนพนักงานที่สุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกโดยใช้การเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักได้ตามสัดส่วนดังนี้

ผลิต 1 (ทั่วไป)	70	คน
ผลิต 2 (Thomas)	50	คน
ผลิต 3 (IBB)	53	คน
ผลิต 4 (Belle Etoile)	30	คน
ผลิต A	17	คน
ผลิต B	36	คน
อัญมณี	14	คน
จัดการ	10	คน

บัญชี การเงิน	3	คน
พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	คน
การตลาด	6	คน
เทคโนโลยีและสารสนเทศ	1	คน
วิเคราะห์และพัฒนากการผลิต	3	คน
สำนักตรวจสอบภายใน	1	คน
สำนักเลขานุการกรรมการ	1	คน
รวม	318	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูลที่ต้องการ ตามจำนวนประชากรที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยแบบสอบถามจะมีการบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของบุคคลของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน รูปแบบเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended) แบบมีข้อคำตอบให้เลือก

2.1.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 60 ข้อ รูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งจะเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสะดวกและใช้เวลาสั้น ๆ ในการตอบคำถามเนื่องจากจะต้องทำการสำรวจพนักงานในเวลาทำงาน ซึ่งพนักงานมีเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่นานนัก โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในส่วนนี้จะแบ่งกลุ่มคำถามเป็น 12 ด้าน ด้านละ 5 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ครอบคลุมในด้าน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา รายได้ และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะเรียงระดับคะแนนระดับความคิดเห็นอ้างอิงแบบประมาณค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (รองศาสตราจารย์ ธานีทร สิลปีจาร์ (2553) : 74 – 75) โดยจะให้ลำดับคะแนนดังต่อไปนี้

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

ใช้เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาพิสัยอันตรภาคชั้นและนำผลต่าง ที่ได้มา กำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้กำหนดใช้สูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายระดับแรงจูงใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงมีแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงมีแรงจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงมีแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อยที่สุด

2.1.3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเสนอ หรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 12 ด้านเหมือนกับส่วนที่ 2 โดยเป็นคำถามปลายเปิดจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

2.2.1 ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item Objective Congruence) โดยการทดสอบจะใช้ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยจะประเมินค่าความเที่ยงตรงที่ได้ในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจากค่า IOC ของข้อคำถามผลลัพธ์ที่ได้ โดยค่าตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จะถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้ แต่ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะถือว่าคำถามนั้นยังต้องปรับปรุง

2.2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 20 ชุด นำผลลัพธ์มาวัดและหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำนวน 20 ฉบับ ได้ผลลัพธ์ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.970 จากจำนวน Case = 20 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลของพนักงานได้โดยไม่ต้องทำการปรับปรุงอีก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ได้รับการตอบรับจากผู้บริหารของบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) หัวหน้างาน และพนักงานบริษัท ๑ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามวันที่ 20 กรกฎาคม 2554

3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับ ถูกนำไปแจกจ่ายยังพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และได้ทำการชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามในวันที่ 27 กันยายน 2554 จากนั้น ผู้วิจัยทำการกำหนดการเรียกเก็บแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2554

3.3 รวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน 318 ฉบับ และได้นำข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลขและนำมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบว่ามีการลงข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาครบถ้วนและถูกต้องหรือไม่

4.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการบันทึกข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของ Spreadsheet เพื่อให้ง่ายต่อการประมวลผลด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการคำนวณหาค่าสถิติประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่ากลาง (Median) ค่ามากที่สุด (Max. value) ค่าน้อยสุด (Min. Value) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average value) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดย

1) หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

2) ทำอันตรภาคชั้นเพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงาน กำหนดการประมาณค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (รองศาสตราจารย์ธำนิษฐา ศิลาจารุ (2553) : 74 – 75) ออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาพิสัยอันตรภาคชั้นและนำผลต่างที่ได้มากำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้กำหนดใช้สูตรต่อไปนี้

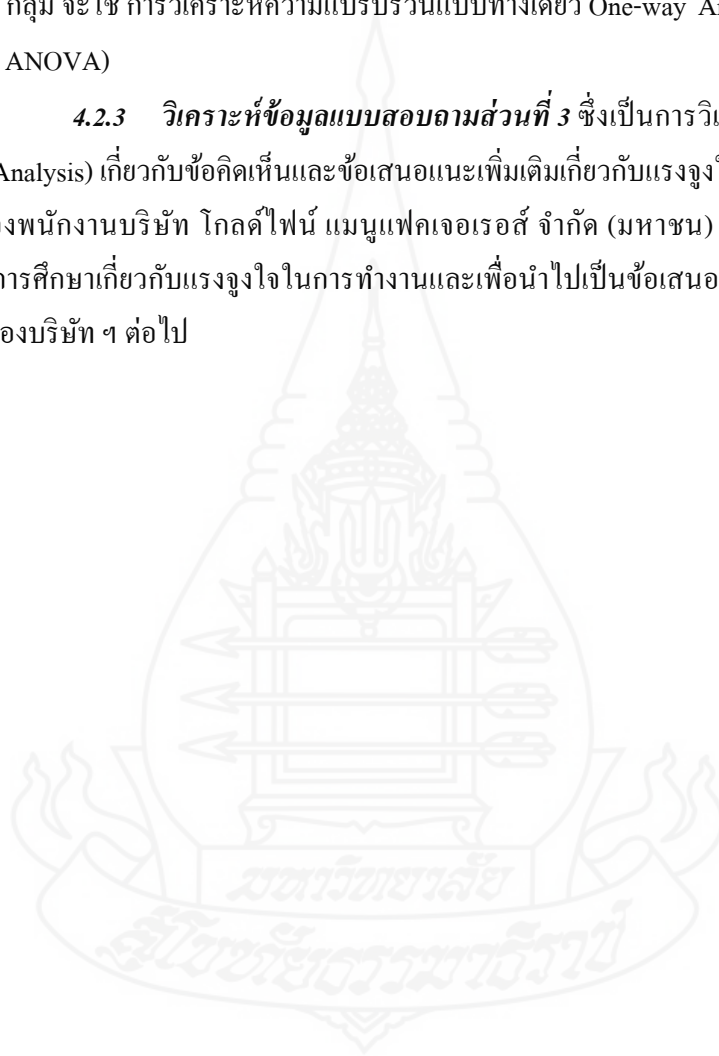
$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปรความหมายระดับแรงจูงใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงมีแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงมีแรงจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงมีแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงมีแรงจูงใจน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) สำหรับทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสำหรับตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (One-way ANOVA)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการทำงานของบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้กับทางคณะผู้บริหารของบริษัท ฯ ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ข้อคือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อจะได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับการนำเสนอผลการวิจัย โดยเรียงลำดับจาก คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอโรส จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ผลความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับพนักงานและหน่วยงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	จำนวน (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	15	4.7
	หญิง	303	95.3
อายุ	18-20 ปี	4	1.3
	21-25 ปี	64	20.1
	26-30 ปี	91	28.6
	31-35 ปี	107	33.6
	36-50 ปี	52	16.4
ระดับการศึกษา	ปวช - ปวส	57	17.9
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	38.1
	ม.6	101	31.8
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	36 3	11.3 0.9
สถานภาพสมรส	โสด	135	42.5
	สมรส	161	50.6
	หย่าร้าง	10	3.1
	อื่นๆ	12	3.8
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.5
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	6.6
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	25.8
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	34
	มากกว่า 10 ปี	96	30.2
ระดับพนักงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	85.5
	ส่วนสำนักงาน	35	11
	ลีดเดอร์	4	1.3
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	2.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	จำนวน (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
หน่วยงาน	ผลิต 1	70	22.0
	ผลิต 2 (Thomas)	50	15.7
	ผลิต 3 (IBB)	53	16.7
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	9.4
	ผลิต A	17	5.3
	ผลิต B	36	11.3
	อัญมณี	14	4.4
	ฝ่ายจัดการ	10	3.1
	บัญชี/การเงิน	3	0.9
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	7.2
	การตลาด	6	1.9
	IT	1	0.3
	วิเคราะห์วิศวกรรม	3	0.9
	ตรวจสอบ	1	0.3
	เลขา	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เพศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 95.3 และเพศชายร้อยละ 4.7

อายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีมากที่สุด ร้อยละ 33.60 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60 พนักงานอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.10 พนักงานอายุระหว่าง 36-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40 พนักงานอายุระหว่าง 18-20 ปี ร้อยละ 1.30 และไม่มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามอายุเกิน 50 ปี

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3หรือต่ำกว่ามีมากที่สุด ร้อยละ 38.10 พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 คิดเป็นร้อยละ 31.80 พนักงานที่มีการศึกษา

ระดับ ปวช/ปวส คิดเป็นร้อยละ 17.90 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.80 พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.90

สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.60 พนักงานที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 42.50 พนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.80 พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี – น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.96 พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.19 พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปี - ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.79 พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี - ต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.60 และพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.46

ระดับพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 85.53 พนักงานส่วนสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 11.01 พนักงานระดับลีดเดอร์ คิดเป็นร้อยละ 1.26 พนักงานระดับซูเปอร์ไวเซอร์ คิดเป็นร้อยละ 2.20

หน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีจำนวนมากที่สุดคือพนักงานฝ่ายผลิตทั่วไป ร้อยละ 22.01 ผลิต 3 (IBB) คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผลิต 2 (Thomas) คิดเป็นร้อยละ 15.72 ผลิต B (หล่อ ฉีด เทียน ฟัง เทียน) คิดเป็นร้อยละ 11.32 ผลิต 4 (Belle Etoile) คิดเป็นร้อยละ 9.44 พัฒนาผลิตภัณฑ์ (พิมพ์ แต่งพิมพ์ Designer CAD ตัวอย่าง) คิดเป็นร้อยละ 7.23 ผลิต A (ลงสี Subcontract เซ็นเตอร์ เคมี) คิดเป็นร้อยละ 5.35 อัญมณี (พลอย เพชร) คิดเป็นร้อยละ 4.41 ฝ่ายจัดการ (บุคคล ธุรการ ซ่อมบำรุง จัดซื้อ แม่บ้าน) คิดเป็นร้อยละ 3.15 การตลาด (การตลาด ซึ่ปิ้ง ออร์เดอร์ จัดซื้อ ต่างปท.) คิดเป็นร้อยละ 1.89 บัญชี การเงิน คิดเป็นร้อยละ 0.94 วิเคราะห์และพัฒนากการผลิต (วิเคราะห์ วิศวกรรม) คิดเป็นร้อยละ 0.94 ส่วนหน่วยงาน IT สำนักตรวจสอบภายใน สำนักเลขานุการกรรมการ มีอัตราส่วนร้อยละ 0.31 เท่า ๆ กัน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ รวมทั้งหมด 12 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถสรุปค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยทั้งหมดดังแสดงดังตารางที่ 4.2 และแสดงรายละเอียดแยกตามหัวข้อย่อยต่าง ๆ ดังตารางที่ 4.3 - 4.14

นอกจากการศึกษาแรงจูงใจรายปัจจัยแล้ว ผู้วิจัยยังทำการสรุปค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยสุขอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.15 และสรุปค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยจูงใจ แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.66	0.93	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.73	0.92	มาก
3. ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	3.43	0.94	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.99	มาก
5. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.94	0.93	มาก
6. ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.94	0.99	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.72	0.89	มาก
8. ด้านความสำเร็จในงาน	3.96	0.75	มาก
9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	3.11	0.90	ปานกลาง
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.77	0.85	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
11. ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.77	มาก
12. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.25	0.97	ปานกลาง
รวม	3.60	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.96$) อันดับสองคือ ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.94$) อันดับสามคือ เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.90$) ส่วนปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้าน รายได้และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.94$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในทุกข้อ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
1) บรรยากาศโดยทั่วไปภายในอาคารที่เป็นระเบียบมี ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.66	0.869	มาก
2) ความเหมาะสมทันสมัยของเครื่องมือวัสดุและอุปกรณ์ ต่างๆ ที่บริษัทให้ใช้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.72	0.944	มาก
3) สถานที่ทำงานและการจัดพื้นที่ปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.75	0.915	มาก
4) บรรยากาศห้องทำงานในหน่วยงานของท่าน มีความ สำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.81	0.921	มาก
5) สภาพแวดล้อมและทัศนียภาพบริเวณภายนอกของบริษัท เช่น สวนหย่อม ลานกีฬา มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.36	0.984	ปานกลาง
รวม	3.66	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 4 ข้อ และมีระดับแรงงใจในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยในข้อที่ 4) บรรยากาศห้องทำงานในหน่วยงานของท่าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน เป็นข้อที่มีระดับแรงงใจมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 3.81$) ส่วนข้อที่ 5) สภาพแวดล้อมและทัศนียภาพบริเวณภายนอกของบริษัท เช่น สวนหย่อม ลานกีฬา มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เป็นข้อที่มีระดับแรงงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.36$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
6) ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้ การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	4.09	0.84	มาก
7) การได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานใน หน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	3.83	0.86	มาก
8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงานของท่าน	3.95	0.81	มาก
9) บุคลากรในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก	3.21	1.04	ปานกลาง
10) บุคลากรในบริษัทถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.43	1.02	ปานกลาง
รวม	3.70	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในระดับมากถึง 4 ข้อ และมีระดับแรงงูใจในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยในข้อที่ 6) ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น เป็นข้อที่มีระดับแรงงูใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.09$) ส่วนข้อที่ 9) บุคลากรในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นข้อที่มีระดับแรงงูใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.21$) ทั้งสองข้อมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกฎระเบียบ และนโยบายของบริษัท

ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	\bar{x}	SD	การแปลผล
11) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.46	0.886	มาก
12) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีประโยชน์และดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.55	0.875	มาก
13) มีการติดประกาศ โครงการและนโยบาย ของบริษัท ฯ ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	3.54	1.015	มาก
14) บริษัทมีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	3.47	0.897	มาก
15) บริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความยุติธรรม	3.12	1.014	ปานกลาง
รวม	3.43	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 12) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีประโยชน์และดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน” เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{x} = 3.55$) ส่วนข้อที่ 15) บริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความยุติธรรม เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.12$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ข้อที่ 13) และข้อที่ 15) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความ
สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	SD	การแปลผล
16) ท่านให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความ จริงใจ	4.10	0.87	มาก
17) ท่านมีความพึงพอใจและอยากทำงานร่วมกับผู้บังคับ บัญชา	3.94	0.93	มาก
18) ท่านกล้าที่จะปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาของ ท่าน	3.61	1.10	มาก
19) ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่าน	3.76	1.04	มาก
20) ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานใน หน่วยงาน	3.76	1.00	มาก
รวม	3.43	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชาของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากถึง 5 ข้อ โดยในข้อที่ 16) ท่านให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความจริงใจ เป็นข้อที่มี
ระดับแรงงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.10$) ส่วนข้อที่ 18) ท่านกล้าที่จะปรึกษาเรื่องต่าง
ๆ กับผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นข้อที่มีระดับแรงงใจมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.61$) สำหรับการ
กระจายของข้อมูลนั้น ข้อที่ 18) ข้อที่ 19) และข้อที่ 20) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ย
แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	\bar{x}	SD	การแปลผล
21) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงาน	4.14	0.82	มาก
22) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาได้ดี	3.96	0.94	มาก
23) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาก็กับพนักงาน	3.84	0.97	มาก
24) ท่านไว้วางใจผู้บังคับบัญชาของท่านให้เป็นผู้นำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.93	มาก
25) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย	3.83	0.99	มาก
รวม	3.94	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 5 ข้อ โดยในข้อที่ 21) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงาน เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.14$) ส่วนข้อที่ 25) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.83$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกข้อมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และผลตอบแทน

ด้านรายได้และผลตอบแทน	\bar{x}	SD	การแปลผล
26) เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน	2.72	1.03	ปานกลาง
27) เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.04	0.93	ปานกลาง
28) เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ	2.96	0.98	ปานกลาง
29) เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	2.63	0.98	ปานกลาง
30) สวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล ของรางวัลประจำปี และอื่น ๆ มีความเหมาะสม	3.35	1.03	ปานกลาง
รวม	2.94	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับรายได้และผลตอบแทนของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ โดยในข้อที่ 30) สวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล ของรางวัลประจำปี และอื่น ๆ มีความเหมาะสม เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 3.35$) ส่วนข้อที่ 29) เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.63$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ข้อที่ 26) และข้อที่ 30) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
ในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
31) บริษัทสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว	3.49	0.94	มาก
32) บริษัทต้องการทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป	3.93	0.83	มาก
33) การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง	3.98	0.81	มาก
34) ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน หรือ ครอบครัว มาสมัครงานที่บริษัท ๆ เพราะมีความมั่นคง	3.46	1.00	มาก
35) ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน	3.72	0.88	มาก
รวม	3.72	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.9 แรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยในข้อที่ 33) การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง เป็นข้อที่มีระดับแรงงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 3.98$) ส่วนข้อที่ 34) ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน หรือ ครอบครัว มาสมัครงานที่บริษัท ๆ เพราะมีความมั่นคง เป็นข้อที่มีระดับแรงงใจมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.46$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ข้อที่ 34) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
36) ท่านมีความทุ่มเทเพื่อให้งานของท่านประสบผลสำเร็จ	4.24	0.68	มากที่สุด
37) ท่านต้องการทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด	4.34	0.66	มากที่สุด
38) ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.89	ปานกลาง
39) ท่านจะรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	4.21	0.75	มากที่สุด
40) ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจกับการปฏิบัติงานให้บริษัท	4.07	0.75	มาก
รวม	3.96	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ ระดับมากจำนวน 1 ข้อและระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยในข้อที่ 37) ท่านต้องการทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่ 38) ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.95$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยในทุกข้อ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึก
ได้รับการยอมรับ

ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	\bar{x}	SD	การแปลผล
41) ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.42	0.71	มาก
42) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ	3.43	0.80	มาก
43) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.13	0.91	ปานกลาง
44) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.05	0.93	ปานกลาง
45) ท่านเคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท	2.52	1.13	น้อย
รวม	3.11	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความรู้สึกได้รับการยอมรับของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อและระดับน้อยจำนวน 1 ข้อ โดยในข้อที่ 42) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 3.43$) ส่วนข้อที่ 45) ท่านเคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.52$) ข้อที่ 45) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยอย่างชัดเจน แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน

ความรับผิดชอบต่องาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
46) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	3.49	0.91	มาก
47) ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวของท่านเอง	3.41	0.94	มาก
48) ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.30	0.69	มากที่สุด
49) เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติท่านสามารถปฏิบัติได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.10	0.72	มาก
50) ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติ เพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	3.57	1.01	มาก
รวม	3.77	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยในข้อที่ 48) ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.30$) ส่วนข้อที่ 47) ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวของท่านเอง เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.41$) ข้อที่ 50) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยอย่างชัดเจน แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ

เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	SD	การแปลผล
51) ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.94	0.79	มาก
52) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.13	0.72	มาก
53) งานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจให้ท่านต้องการทำงานต่อไป	3.81	0.79	มาก
54) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ	3.73	0.82	มาก
55) ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.90	0.73	มาก
รวม	3.90	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ โดยในข้อที่ 52) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 4.13$) ส่วนข้อที่ 54) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.73$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยในทุกข้อ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{x}	SD	การแปลผล
56) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.69	1.11	ปานกลาง
57) ท่านต้องการและสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	3.80	0.87	มาก
58) บริษัทให้การสนับสนุนและพิจารณาผู้ที่ทำงานดีและมีผลงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นเหตุผลให้ท่านตั้งใจทำงาน	3.34	0.94	ปานกลาง
59) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	2.89	0.96	ปานกลาง
60) ท่านยินดีและพึงพอใจ ถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.53	0.97	มาก
รวม	3.25	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ โดยในข้อที่ 57) ท่านต้องการและสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x} = 3.80$) ส่วนข้อที่ 56) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นข้อที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.69$) ข้อที่ 56) มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าค่าเฉลี่ยอย่างชัดเจน แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมากกว่าปกติ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัย
สุขอนามัย

แรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย	\bar{x}	SD	การแปลผล
1) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.66	0.93	มาก
2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.73	0.92	มาก
3) กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	3.43	0.94	มาก
4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.99	มาก
5) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.94	0.93	มาก
6) รายได้และผลตอบแทน	3.94	0.99	ปานกลาง
7) ความมั่นคงในงาน	3.72	0.89	มาก
รวม	3.61	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.15 แรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) อันดับสองคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.83$) อันดับสามคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.73$) อันดับสี่คือ ความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.72$) อันดับห้าคือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.66$) อันดับหกคือ กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.43$) ส่วนปัจจัยที่มีระดับแรงงใจในระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.94$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยในทุกข้อ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัย
งใจ

แรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยงใจ	\bar{x}	SD	การแปลผล
1) ความสำเร็จในงาน	3.96	0.75	มาก
2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	3.11	0.90	ปานกลาง
3) ความรับผิดชอบต่องาน	3.77	0.85	มาก
4) เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.77	มาก
5) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.25	0.97	ปานกลาง
รวม	3.60	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยงใจของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในงาน มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.96$) อันดับสองคือ เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.90$) อันดับสามคือ ความรับผิดชอบต่องาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.77$) ส่วนปัจจัยที่มีระดับแรงงใจในระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.25$) และปัจจัยด้าน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.11$) สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยในทุกข้อ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลปกติ

3. วิเคราะห์ผลความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ได้ถูกนำมาสรุปโดยวิเคราะห์จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับพนักงาน หน่วยงาน ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) แยกรายข้อคำถาม จำแนกตามเพศ

ข้อที่	เนื้อหาแบบสอบถาม	ชาย (n=15)		หญิง (n=303)		t	Sig.
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1	Work Env.#1	3.60	0.91	3.66	0.87	-0.250	0.806
2	Work Env.#2	3.67	1.05	3.72	0.94	-0.192	0.851
3	Work Env.#3	3.60	0.91	3.76	0.92	-0.660	0.519
4	Work Env.#4	4.20	0.78	3.79	0.92	1.971	0.066
5	Work Env.#5	3.80	1.01	3.34	0.98	1.730	0.104
6	Worker Relation#1	4.53	0.64	4.08	0.87	2.650 *	0.017
7	Worker Relation#2	4.20	0.68	3.84	0.87	1.974	0.066
8	Worker Relation#3	4.40	0.51	3.94	0.83	3.296 *	0.004
9	Worker Relation#4	3.53	1.25	3.22	1.05	0.964	0.350
10	Worker Relation#5	3.93	0.80	3.46	1.01	2.230 *	0.040
11	Company Policy#1	3.53	0.74	3.46	0.89	0.375	0.712
12	Company Policy#2	3.53	0.83	3.55	0.88	-0.066	0.948
13	Company Policy#3	3.07	0.88	3.57	1.02	-2.127 *	0.049
14	Company Policy#4	3.53	0.74	3.47	0.91	0.342	0.737
15	Company Policy#5	3.40	1.12	3.11	1.01	0.986	0.340

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาแบบสอบถาม	ชาย (n=15)		หญิง (n=303)		t	Sig.
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
16	Relation_Boss#1	4.13	0.64	4.10	0.88	0.218	0.830
17	Relation_Boss#2	4.07	0.70	3.94	0.94	0.683	0.504
18	Relation_Boss#3	3.80	0.94	3.60	1.11	0.807	0.432
19	Relation_Boss#4	3.80	0.78	3.76	1.05	0.180	0.859
20	Relation_Boss#5	3.87	0.83	3.76	1.01	0.497	0.626
21	Quality_supervisor#1	4.27	0.80	4.13	0.83	0.652	0.524
22	Quality_supervisor#2	4.27	0.80	3.95	0.95	1.498	0.154
23	Quality_supervisor#3	4.07	0.88	3.83	0.98	1.014	0.326
24	Quality_supervisor#4	4.13	0.83	3.92	0.93	0.958	0.352
25	Quality_supervisor#5	4.07	0.80	3.82	1.00	1.175	0.257
26	Benefit&Remuneration#1	3.33	0.90	2.69	1.02	2.672 *	0.017
27	Benefit&Remuneration#2	3.13	0.92	3.04	0.94	0.400	0.694
28	Benefit&Remuneration#3	3.13	0.92	2.95	0.98	0.739	0.471
29	Benefit&Remuneration#4	2.87	0.64	2.62	1.00	1.408	0.177
30	Benefit&Remuneration#5	3.07	1.16	3.37	1.03	-0.979	0.343
31	Stability_work#1	3.40	0.99	3.50	0.94	-0.365	0.720
32	Stability_work#2	3.87	0.92	3.93	0.83	-0.279	0.784
33	Stability_work#3	3.80	1.01	3.99	0.80	-0.703	0.493
34	Stability_work#4	3.33	0.90	3.47	1.01	-0.565	0.580
35	Stability_work#5	3.67	0.98	3.72	0.88	-0.218	0.830

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาแบบสอบถาม	ชาย (n=15)		หญิง (n=303)		t	Sig.
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
36	Acheivement#1	4.27	0.46	4.24	0.68	0.207	0.839
37	Acheivement#2	4.53	0.52	4.33	0.67	1.441	0.168
38	Acheivement#3	3.20	0.56	2.94	0.90	1.709	0.105
39	Acheivement#4	4.27	0.70	4.21	0.75	0.314	0.757
40	Acheivement#5	4.07	0.88	4.07	0.74	-0.026	0.980
41	Acceptance#1	3.53	0.64	3.41	0.72	0.729	0.477
42	Acceptance#2	3.67	0.62	3.42	0.81	1.511	0.150
43	Acceptance#3	3.53	0.74	3.11	0.91	2.150 *	0.047
44	Acceptance#4	3.73	0.70	3.02	0.93	3.786 *	0.002
45	Acceptance#5	3.40	1.12	2.48	1.12	3.119 *	0.007
46	Responsibility#1	3.87	0.74	3.47	0.92	2.000	0.063
47	Responsibility#2	4.07	0.96	3.38	0.93	2.707 *	0.016
48	Responsibility#3	4.40	0.63	4.29	0.70	0.632	0.536
49	Responsibility#4	4.00	0.66	4.11	0.72	-0.607	0.553
50	Responsibility#5	3.87	0.74	3.56	1.02	1.539	0.142
51	Work itself#1	3.93	0.70	3.94	0.79	-0.039	0.970
52	Work itself#2	4.27	0.46	4.13	0.73	1.126	0.275
53	Work itself#3	3.73	0.80	3.82	0.79	-0.403	0.692
54	Work itself#4	4.00	0.93	3.71	0.82	1.179	0.257
55	Work itself#5	3.80	0.78	3.90	0.73	-0.494	0.628

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาแบบสอบถาม	ชาย (n=15)		หญิง (n=303)		t	Sig.
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
56	Advancement#1	3.53	0.99	2.65	1.10	3.365 *	0.004
57	Advancement#2	4.07	0.88	3.79	0.86	1.204	0.247
58	Advancement#3	3.47	0.92	3.33	0.94	0.550	0.590
59	Advancement#4	3.47	1.19	2.86	0.94	1.945	0.071
60	Advancement#5	3.87	0.74	3.52	0.98	1.743	0.100

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันรายข้อ โดยอาศัยการวิเคราะห์แบบ t-test พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกันมีจำนวน 50 ข้อ มีข้อคำถาม 10 ข้อที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ข้อที่ 6) ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น ข้อที่ 8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานของท่าน ข้อที่ 10) บุคลากรในบริษัทถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ข้อที่ 13) มีการคิดประกาศ โครงการและนโยบายของบริษัท ๆ ให้ท่านได้ทราบอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ข้อที่ 26) เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน ข้อที่ 43) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน ข้อที่ 44) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ข้อที่ 45) ท่านเคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท ข้อที่ 47) ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวของท่านเอง และข้อที่ 56) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{x}	SD	t	Sig.																																																																																																
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ชาย	15	3.77	0.51	0.871	0.396																																																																																																
	หญิง	303	3.65	0.67			ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	15	4.12	0.68	2.298 *	0.036	หญิง	303	3.71	0.70	ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	ชาย	15	3.41	0.60	-0.102	0.920	หญิง	303	3.43	0.72	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	15	3.93	0.68	0.569	0.577	หญิง	303	3.83	0.86	ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	ชาย	15	4.16	0.74	1.179	0.256	หญิง	303	3.93	0.85	ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314	หญิง	303	2.93	0.82	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	15	4.12	0.68	2.298 *	0.036																																																																																																
	หญิง	303	3.71	0.70			ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	ชาย	15	3.41	0.60	-0.102	0.920	หญิง	303	3.43	0.72	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	15	3.93	0.68	0.569	0.577	หญิง	303	3.83	0.86	ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	ชาย	15	4.16	0.74	1.179	0.256	หญิง	303	3.93	0.85	ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314	หญิง	303	2.93	0.82	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57								
ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	ชาย	15	3.41	0.60	-0.102	0.920																																																																																																
	หญิง	303	3.43	0.72			ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	15	3.93	0.68	0.569	0.577	หญิง	303	3.83	0.86	ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	ชาย	15	4.16	0.74	1.179	0.256	หญิง	303	3.93	0.85	ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314	หญิง	303	2.93	0.82	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	15	3.93	0.68	0.569	0.577																																																																																																
	หญิง	303	3.83	0.86			ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	ชาย	15	4.16	0.74	1.179	0.256	หญิง	303	3.93	0.85	ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314	หญิง	303	2.93	0.82	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																														
ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	ชาย	15	4.16	0.74	1.179	0.256																																																																																																
	หญิง	303	3.93	0.85			ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314	หญิง	303	2.93	0.82	ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																																									
ด้านรายได้และผลตอบแทน	ชาย	15	3.11	0.62	1.038	0.314																																																																																																
	หญิง	303	2.93	0.82			ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626	หญิง	303	3.72	0.71	ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																																																				
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	15	3.61	0.83	-0.498	0.626																																																																																																
	หญิง	303	3.72	0.71			ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344	หญิง	303	3.96	0.57	ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																																																															
ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	15	4.07	0.41	0.973	0.344																																																																																																
	หญิง	303	3.96	0.57			ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009	หญิง	303	3.08	0.65	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																																																																										
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ชาย	15	3.57	0.62	2.961 *	0.009																																																																																																
	หญิง	303	3.08	0.65			ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08	หญิง	303	3.76	0.57																																																																																					
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	15	4.04	0.56	1.876	0.08																																																																																																
	หญิง	303	3.76	0.57																																																																																																		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{x}	SD	t	Sig.
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	15	3.95	0.59	0.301	0.767
	หญิง	303	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	15	3.68	0.75	2.292 *	0.037
	หญิง	303	3.23	0.66		
รวม	ชาย	15	3.79	0.37	1.869	0.079
	หญิง	303	3.60	0.49		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มี ความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับและด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีความแตกต่างกันเมื่อเพศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	18-20 ปี	4	3.65	1.34	0.435	0.783
	21-25 ปี	64	3.57	0.61		
	26-30 ปี	91	3.66	0.72		
	31-35 ปี	107	3.70	0.67		
	36-50 ปี	52	3.68	0.55		
	รวม	318	3.66	0.66		
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	18-20 ปี	4	3.85	0.82	0.713	0.584
	21-25 ปี	64	3.60	0.65		
	26-30 ปี	91	3.75	0.78		
	31-35 ปี	107	3.74	0.70		
	36-50 ปี	52	3.80	0.65		
	รวม	318	3.73	0.71		
กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	18-20 ปี	4	3.95	1.23	0.929	0.447
	21-25 ปี	64	3.33	0.68		
	26-30 ปี	91	3.42	0.81		
	31-35 ปี	107	3.48	0.68		
	36-50 ปี	52	3.43	0.63		
	รวม	318	3.43	0.72		
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	18-20 ปี	4	3.65	0.91	0.451	0.772
	21-25 ปี	64	3.93	0.85		
	26-30 ปี	91	3.78	0.90		
	31-35 ปี	107	3.80	0.87		
	36-50 ปี	52	3.90	0.73		
	รวม	318	3.83	0.85		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา	18-20 ปี	4	4.05	0.77	0.654	0.624
	21-25 ปี	64	4.05	0.80		
	26-30 ปี	91	3.92	0.89		
	31-35 ปี	107	3.85	0.86		
	36-50 ปี	52	4.01	0.82		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และผลตอบแทน	18-20 ปี	4	3.15	0.70	0.952	0.434
	21-25 ปี	64	3.00	0.76		
	26-30 ปี	91	2.83	0.77		
	31-35 ปี	107	2.93	0.85		
	36-50 ปี	52	3.08	0.85		
	รวม	318	2.94	0.81		
ด้านความมั่นคงในงาน	18-20 ปี	4	3.95	0.82	1.273	0.280
	21-25 ปี	64	3.56	0.80		
	26-30 ปี	91	3.70	0.68		
	31-35 ปี	107	3.78	0.70		
	36-50 ปี	52	3.79	0.67		
	รวม	318	3.72	0.72		
ด้านความสำเร็จในงาน	18-20 ปี	4	3.85	0.38	0.494	0.740
	21-25 ปี	64	3.94	0.61		
	26-30 ปี	91	3.92	0.54		
	31-35 ปี	107	3.99	0.57		
	36-50 ปี	52	4.03	0.54		
	รวม	318	3.96	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	18-20 ปี	4	2.70	0.12	0.909	0.459
	21-25 ปี	64	3.05	0.72		
	26-30 ปี	91	3.08	0.61		
	31-35 ปี	107	3.13	0.69		
	36-50 ปี	52	3.22	0.61		
	รวม	318	3.11	0.66		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	18-20 ปี	4	3.65	0.38	3.761*	0.005
	21-25 ปี	64	3.55	0.58		
	26-30 ปี	91	3.77	0.56		
	31-35 ปี	107	3.85	0.59		
	36-50 ปี	52	3.91	0.50		
	รวม	318	3.77	0.57		
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	18-20 ปี	4	3.60	0.52	3.286*	0.012
	21-25 ปี	64	3.68	0.63		
	26-30 ปี	91	3.90	0.65		
	31-35 ปี	107	3.99	0.64		
	36-50 ปี	52	4.02	0.54		
	รวม	318	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	18-20 ปี	4	3.00	0.49	0.657	0.622
	21-25 ปี	64	3.18	0.72		
	26-30 ปี	91	3.23	0.69		
	31-35 ปี	107	3.28	0.66		
	36-50 ปี	52	3.35	0.62		
	รวม	318	3.25	0.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
รวม	18-20 ปี	4	3.59	0.50	0.874	0.480
	21-25 ปี	64	3.54	0.47		
	26-30 ปี	91	3.58	0.52		
	31-35 ปี	107	3.64	0.49		
	36-50 ปี	52	3.68	0.44		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ที่มีความแตกต่างกันเมื่ออายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.20 - 4.21

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่

ด้านความรับผิดชอบต่องาน		18-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-50 ปี
อายุ	\bar{x}	3.65	3.55	3.77	3.85	3.91
18-20 ปี	3.65	-	0.10	-0.12	-0.20	-0.26
21-25 ปี	3.55		-	-0.22	-0.3*	-0.36*
26-30 ปี	3.77			-	-0.08	-0.14
31-35 ปี	3.85				-	-0.06
36-50 ปี	3.91					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานอายุ 36-50 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานอายุ 31-35 ปี พนักงานอายุ 26-30 ปี พนักงานอายุ 18-20 ปี และพนักงานอายุ 21-25 ปี ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจของพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุ 36-50 ปี และอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์
แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่

ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ		18-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-50 ปี
อายุ	\bar{x}	3.60	3.68	3.9	3.99	4.02
18-20 ปี	3.60	-	-0.08	-0.30	-0.39	-0.42
21-25 ปี	3.68		-	-0.22	-0.31*	-0.34
26-30 ปี	3.90			-	-0.09	-0.12
31-35 ปี	3.99				-	-0.03
36-50 ปี	4.02					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานอายุ 36-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานอายุ 31-35 ปี พนักงานอายุ 26-30 ปี พนักงานอายุ 21-25 ปี และพนักงานอายุ 18-20 ปี ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ตามข้อความ

เนื้อหาแบบสอบถาม	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านกฎระเบียบและนโยบาย ของบริษัท#1	18-20 ปี	4	4.25	0.96	3.036*	0.018
	21-25 ปี	64	3.17	0.77		
	26-30 ปี	91	3.47	0.97		
	31-35 ปี	107	3.57	0.87		
	36-50 ปี	52	3.52	0.83		
	รวม	318	3.46	0.89		
ด้านกฎระเบียบและนโยบาย ของบริษัท#2	18-20 ปี	4	4.25	0.96	2.866*	0.023
	21-25 ปี	64	3.34	0.82		
	26-30 ปี	91	3.48	0.92		
	31-35 ปี	107	3.57	0.86		
	36-50 ปี	52	3.81	0.82		
	รวม	318	3.55	0.88		
ด้านความรู้สึกได้รับการ ยอมรับ#5	18-20 ปี	4	2.00	0.00	3.426*	0.009
	21-25 ปี	64	2.14	1.05		
	26-30 ปี	91	2.47	1.10		
	31-35 ปี	107	2.66	1.17		
	36-50 ปี	52	2.81	1.12		
	รวม	318	2.52	1.13		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน#5	18-20 ปี	4	4.00	0.82	5.092*	0.001
	21-25 ปี	64	3.14	0.99		
	26-30 ปี	91	3.56	1.04		
	31-35 ปี	107	3.65	0.98		
	36-50 ปี	52	3.92	0.90		
	รวม	318	3.57	1.01		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

เนื้อหาแบบสอบถาม	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ#1	18-20 ปี	4	3.75	0.50	3.078*	0.017
	21-25 ปี	64	3.66	0.76		
	26-30 ปี	91	3.98	0.83		
	31-35 ปี	107	4.00	0.79		
	36-50 ปี	52	4.12	0.68		
	รวม	318	3.94	0.79		
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ#2	18-20 ปี	4	3.50	0.58	2.732*	0.029
	21-25 ปี	64	3.92	0.74		
	26-30 ปี	91	4.18	0.77		
	31-35 ปี	107	4.20	0.71		
	36-50 ปี	52	4.23	0.58		
	รวม	318	4.13	0.72		
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ#4	18-20 ปี	4	3.25	1.26	3.317*	0.011
	21-25 ปี	64	3.45	0.82		
	26-30 ปี	91	3.73	0.87		
	31-35 ปี	107	3.80	0.77		
	36-50 ปี	52	3.94	0.75		
	รวม	318	3.73	0.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกรายข้อคำถาม พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกันมีจำนวน 53 ข้อ และมีข้อคำถาม 7 ข้อที่มีความแตกต่างกันระหว่างอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะนำเสนอเพียงแค่ข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเมื่ออายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่านั้น ได้แก่ข้อที่ 11) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อที่ 12) นโยบาย

และการบริหารงานของบริษัทที่มีประโยชน์และดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อที่ 45) ท่านเคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท ข้อที่ 50) ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ข้อที่ 51) ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ข้อที่ 52) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อที่ 54) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ปวช - ปวส	57	3.62	0.70	3.12*	0.015
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.65	0.66		
	ม.6	101	3.60	0.60		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.83	0.74		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.80	0.00		
	รวม	318	3.66	0.66		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ปวช - ปวส	57	3.64	0.71	7.17*	0.000
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.66	0.66		
	ม.6	101	3.66	0.70		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	4.17	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.73	0.71		
ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	ปวช - ปวส	57	3.36	0.76	2.41*	0.049
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.50	0.69		
	ม.6	101	3.41	0.67		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.26	0.84		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.40	0.00		
	รวม	318	3.43	0.72		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ปวช - ปวส	57	3.80	0.86	2.373	0.052
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.73	0.85		
	ม.6	101	3.89	0.86		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.99	0.76		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.83	0.85		
ด้านระดับและคุณภาพ ของผู้บังคับบัญชา	ปวช - ปวส	57	3.81	0.88	2.076	0.084
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.87	0.87		
	ม.6	101	4.03	0.80		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	4.01	0.85		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน	ปวช - ปวส	57	2.91	0.77	5.78*	0.000
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.00	0.80		
	ม.6	101	2.84	0.73		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	2.92	0.94		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	2.94	0.81		
ด้านความมั่นคงในงาน	ปวช - ปวส	57	3.66	0.70	5.22*	0.000
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.82	0.71		
	ม.6	101	3.72	0.69		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.34	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.80	0.00		
	รวม	318	3.72	0.72		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ปวช - ปวส	57	3.87	0.50	3.55*	0.008
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.92	0.58		
	ม.6	101	4.03	0.52		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.96	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.96	0.56		
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ปวช - ปวส	57	3.04	0.63	3.14*	0.015
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.07	0.69		
	ม.6	101	3.08	0.63		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.36	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.00	0.00		
	รวม	318	3.11	0.66		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ปวช - ปวส	57	3.72	0.58	4.29*	0.002
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.76	0.55		
	ม.6	101	3.74	0.56		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.90	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.77	0.57		
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ	ปวช - ปวส	57	3.90	0.60	2.95*	0.021
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.90	0.61		
	ม.6	101	3.93	0.65		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.74	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.00	0.00		
	รวม	318	3.90	0.63		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	ปวช - ปวส	57	3.13	0.71	1.591	0.176
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.30	0.65		
	ม.6	101	3.23	0.70		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.28	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.00	0.00		
	รวม	318	3.25	0.67		
รวม	ปวช - ปวส	57	3.54	0.52	4.67*	0.001
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.60	0.47		
	ม.6	101	3.61	0.45		
	อนุปริญญา/ปริญญาตรี	36	3.65	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.75	0.00		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อโดยอาศัยการวิเคราะห์ F-test (One-way ANOVA) พบว่ามีจำนวนข้อคำถาม 29 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันเมื่อมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 19, 21, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 44, 45, 46, 47, 53 ดังแสดงในตารางที่ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในหลายด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านระดับและคุณภาพของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษา

แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายการ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของ เซฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.25 - 4.33

ตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามระดับการศึกษาเป็นรายข้อคำถาม เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

	ปวช-ปวส		<ม.3		ม.6		อนุปริญญา/ป.ตรี		>ป.ตรี		รวม		F	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
Work Env.#1	3.63	0.86	3.64	0.81	3.56	0.89	3.89	0.98	5.00	0.00	3.66	0.87	2.797	0.026
Work Env.#4	3.75	0.93	3.71	0.90	3.79	0.92	4.19	0.89	5.00	0.00	3.81	0.92	3.331	0.011
Worker Relation#1	4.09	0.79	3.98	0.93	4.08	0.86	4.50	0.66	5.00	0.00	4.10	0.86	3.508	0.008
Worker Relation#2	3.82	0.87	3.76	0.84	3.79	0.85	4.33	0.83	5.00	0.00	3.86	0.86	4.810	0.001
Worker Relation#3	3.79	0.92	3.93	0.80	3.91	0.75	4.39	0.80	5.00	0.00	3.96	0.83	4.552	0.001
Worker Relation#4	3.19	1.09	3.19	1.03	3.09	1.07	3.69	0.89	5.00	0.00	3.23	1.06	4.536	0.001
Worker Relation#5	3.28	0.96	3.43	0.94	3.45	1.06	3.92	1.00	5.00	0.00	3.48	1.01	4.231	0.002
Company Policy#1	3.42	0.94	3.50	0.81	3.39	0.89	3.50	0.97	5.00	0.00	3.46	0.89	2.585	0.037
Company Policy#2	3.44	1.00	3.62	0.81	3.51	0.77	3.44	1.08	5.00	0.00	3.55	0.88	2.710	0.030
Company Policy#3	3.47	1.00	3.76	0.99	3.53	0.96	2.92	1.08	4.00	0.00	3.54	1.02	5.302	0.000
Relation_Boss#3	3.53	1.10	3.43	1.15	3.72	1.06	3.89	0.98	5.00	0.00	3.61	1.10	2.991	0.019
Relation_Boss#4	3.74	0.97	3.60	1.09	3.86	1.01	3.97	0.94	5.00	0.00	3.76	1.04	2.442	0.047
Quality_supervisor#1	3.93	0.88	4.04	0.84	4.32	0.73	4.19	0.82	5.00	0.00	4.14	0.82	3.484	0.008
Benefit&Remuneration#1	2.65	1.06	2.74	0.98	2.57	0.97	3.00	1.07	5.00	0.00	2.72	1.03	5.233	0.000
Benefit&Remuneration#2	2.98	0.88	3.07	0.95	3.00	0.86	3.00	1.07	5.00	0.00	3.04	0.93	3.555	0.007
Benefit&Remuneration#3	2.91	0.89	2.97	1.00	2.90	0.90	3.03	1.11	5.00	0.00	2.96	0.98	3.564	0.007
Benefit&Remuneration#4	2.58	0.98	2.70	0.98	2.48	0.88	2.72	1.06	5.00	0.00	2.63	0.98	5.578	0.000
Benefit&Remuneration#5	3.44	0.89	3.51	0.98	3.24	1.04	2.86	1.20	5.00	0.00	3.35	1.03	5.355	0.000
Stability_work#1	3.49	0.91	3.57	0.94	3.45	0.97	3.22	0.83	5.00	0.00	3.49	0.94	3.002	0.019
Stability_work#2	3.86	0.77	4.02	0.85	3.97	0.82	3.53	0.81	5.00	0.00	3.93	0.83	4.027	0.003
Stability_work#3	3.88	0.78	4.11	0.83	4.01	0.78	3.53	0.74	5.00	0.00	3.98	0.81	5.254	0.000
Stability_work#4	3.44	0.95	3.56	1.10	3.45	0.90	3.08	0.91	5.00	0.00	3.46	1.00	3.487	0.008
Stability_work#5	3.63	0.86	3.84	0.87	3.75	0.88	3.33	0.93	4.00	0.00	3.72	0.88	2.629	0.035
Acheivement#3	2.86	0.85	2.88	0.85	2.93	0.85	3.19	0.98	5.00	0.00	2.95	0.89	5.291	0.000
Acceptance#4	3.04	0.80	3.00	0.96	2.93	0.95	3.50	0.85	4.00	0.00	3.05	0.93	3.517	0.008
Acceptance#5	2.30	0.94	2.48	1.13	2.52	1.19	2.86	1.15	4.00	0.00	2.52	1.13	2.750	0.028
Responsibility#1	3.47	0.97	3.43	0.92	3.45	0.88	3.69	0.82	5.00	0.00	3.49	0.91	2.767	0.028
Responsibility#2	3.40	0.86	3.42	0.83	3.26	1.04	3.69	0.98	5.00	0.00	3.41	0.94	3.782	0.005
Work itself#3	3.84	0.70	3.83	0.72	3.87	0.83	3.44	0.88	5.00	0.00	3.81	0.79	4.013	0.003

ตารางที่ 4.25 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.ตรี		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.62	3.65	3.60	3.83	4.80
ปวช - ปวส	3.62	-	-0.03	0.02	-0.21	-1.18
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.65		-	0.04	-0.18	-1.15
ม.6	3.60			-	-0.23	-1.20 *
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.83				-	-0.97
สูงกว่าป.ตรี	4.80					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช - ปวส พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา /		
		ปวส	ม.6	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี	
		3.64	3.66	3.66	4.17	5.00
ปวช - ปวส	3.64	-	-0.02	-0.03	-0.53*	-1.36*
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.66		-	-0.01	-0.51*	-1.34*
ม.6	3.66			-	-0.50*	-1.34*
อนุปริญญา/ป.ตรี	4.17				-	-0.83
สูงกว่าป.ตรี	5.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3หรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช – ปวส ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 ระดับม.3หรือต่ำกว่า และระดับปวช – ปวส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 ระดับม.3หรือต่ำกว่า และระดับปวช – ปวส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.ตรี		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
ปวช - ปวส	3.36	-	-0.14	-0.05	0.11	-1.04
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.50		-	0.09	0.25	-0.90
ม.6	3.41			-	0.15	-0.99
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.26				-	-1.14
สูงกว่าป.ตรี	4.40					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช - ปวส และพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.ตรี		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		2.91	3.00	2.84	2.92	5.00
ปวช - ปวส	2.91	-	-0.09	0.07	-0.01	-2.09*
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.00		-	0.16	0.08	-2.00*
ม.6	2.84			-	-0.08	-2.16*
อนุปริญญา/ป.ตรี	2.92				-	-2.08*
สูงกว่าป.ตรี	5.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช – ปวส และพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทนนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ระดับม.6 ระดับม.3หรือต่ำกว่า และระดับปวช – ปวส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.66	3.82	3.72	3.34	4.80
ปวช - ปวส	3.66	-	-0.16	-0.07	0.32	-1.14
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.82		-	0.10	0.48*	-0.98
ม.6	3.72			-	0.39	-1.08
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.34				-	-1.46*
สูงกว่าป.ตรี	4.80					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช – ปวส และพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของแรงงใจของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3หรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสำเร็จในงาน ตามระดับการศึกษา
เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำ	อนุปริญญา/ป.		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.87	3.92	4.03	3.96	5.00
ปวช - ปวส	3.87	-	-0.05	-0.16	-0.09	-1.13*
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.92		-	-0.11	-0.04	-1.08*
ม.6	4.03			-	0.07	-0.97
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.96				-	-1.04*
สูงกว่าป.ตรี	5.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสำเร็จในงาน จำแนก
ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับ
แรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับ
อนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีการศึกษา
ระดับปวช – ปวส ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสำเร็จในงานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ย
ของแรงงูใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่
มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ระดับม.3หรือต่ำกว่า และระดับปวช – ปวส อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.ตรี		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.04	3.07	3.08	3.36	4.00
ปวช - ปวส	3.04	-	-0.04	-0.04	-0.33	-0.96
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.07		-	0.00	-0.29	-0.93
ม.6	3.08			-	-0.29	-0.92
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.36				-	-0.64
สูงกว่าป.ตรี	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช - ปวส ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามระดับ
การศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.72	3.76	3.74	3.90	5.00
ปวช - ปวส	3.72	-	-0.04	-0.02	-0.18	-1.28*
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.76		-	0.03	-0.14	-1.24*
ม.6	3.74			-	-0.16	-1.26*
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.72				-	-1.10*
สูงกว่าป.ตรี	5.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช – ปวส ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ระดับม.6 ระดับม.3หรือต่ำกว่า และระดับปวช – ปวส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวช -	ม.3 หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ป.ตรี		
		ปวส	กว่า	ม.6	ตรี	สูงกว่าป.ตรี
		3.90	3.90	3.93	3.74	5.00
ปวช - ปวส	3.90	-	0.00	-0.03	0.16	-1.10
ม.3 หรือต่ำกว่า	3.90		-	-0.03	0.15	-1.10
ม.6	3.93			-	0.18	-1.07
อนุปริญญา/ป.ตรี	3.74				-	-1.26*
สูงกว่าป.ตรี	5.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.6 พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช - ปวส และพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพสมรส	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	โสด	135	3.66	0.69	0.667	0.573
	สมรส	161	3.66	0.64		
	หย่าร้าง	10	3.90	0.86		
	อื่น ๆ	12	3.50	0.64		
	รวม	318	3.66	0.66		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	โสด	135	3.74	0.70	2.111	0.099
	สมรส	161	3.72	0.70		
	หย่าร้าง	10	4.08	0.83		
	อื่น ๆ	12	3.33	0.58		
	รวม	318	3.73	0.71		
ด้านกฎระเบียบและ นโยบายของบริษัท	โสด	135	3.37	0.75	0.450	0.718
	สมรส	161	3.47	0.68		
	หย่าร้าง	10	3.46	0.53		
	อื่น ๆ	12	3.50	0.91		
	รวม	318	3.43	0.72		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	โสด	135	3.90	0.83	0.604	0.613
	สมรส	161	3.77	0.87		
	หย่าร้าง	10	3.90	0.90		
	อื่น ๆ	12	3.87	0.73		
	รวม	318	3.83	0.85		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านระดับและคุณภาพ ของผู้บังคับบัญชา	โสด	135	3.99	0.84	0.356	0.785
	สมรส	161	3.90	0.86		
	หย่าร้าง	10	4.02	0.90		
	อื่นๆ	12	3.85	0.89		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และผลตอบแทน	โสด	135	2.98	0.85	1.078	0.359
	สมรส	161	2.94	0.79		
	หย่าร้าง	10	2.50	0.61		
	อื่นๆ	12	2.95	0.60		
	รวม	318	2.94	0.81		
ด้านความมั่นคงในงาน	โสด	135	3.65	0.77	0.654	0.581
	สมรส	161	3.76	0.69		
	หย่าร้าง	10	3.82	0.56		
	อื่นๆ	12	3.75	0.58		
	รวม	318	3.72	0.72		
ด้านความสำเร็จในงาน	โสด	135	3.95	0.62	1.327	0.266
	สมรส	161	3.97	0.51		
	หย่าร้าง	10	4.24	0.56		
	อื่นๆ	12	3.77	0.61		
	รวม	318	3.96	0.56		
ด้านความรู้สึกได้รับ การยอมรับ	โสด	135	3.10	0.71	0.850	0.468
	สมรส	161	3.10	0.58		
	หย่าร้าง	10	3.40	0.91		
	อื่นๆ	12	2.97	0.79		
	รวม	318	3.11	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน	โสด	135	3.79	0.64	0.735	0.532
	สมรส	161	3.76	0.52		
	หย่าร้าง	10	3.92	0.54		
	อื่นๆ	12	3.58	0.51		
	รวม	318	3.77	0.57		
ด้านเนื้อหาของงาน ที่ปฏิบัติ	โสด	135	3.83	0.65	3.147*	0.025
	สมรส	161	3.94	0.60		
	หย่าร้าง	10	4.40	0.81		
	อื่นๆ	12	3.75	0.59		
	รวม	318	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพ	โสด	135	3.23	0.71	0.612	0.608
	สมรส	161	3.26	0.63		
	หย่าร้าง	10	3.52	0.82		
	อื่นๆ	12	3.20	0.63		
	รวม	318	3.25	0.67		
รวม	โสด	135	3.61	0.53	0.531	0.661
	สมรส	161	3.60	0.46		
	หย่าร้าง	10	3.76	0.37		
	อื่นๆ	12	3.50	0.51		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีข้อคำถามรวม 3 ข้อที่

มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ข้อที่ 39, 51, 53 เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ที่มีความแตกต่างกันเมื่อสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพสมรสเป็นรายข้อคำถาม เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื้อหา แบบสอบถาม	สถานภาพสมรส	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน#4	โสด	135	4.16	0.81	2.961	0.032
	สมรส	161	4.24	0.70		
	หย่าร้าง	10	4.80	0.42		
	อื่น ๆ	12	3.92	0.67		
	รวม	318	4.21	0.75		
ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ#1	โสด	135	3.86	0.80	2.955	0.033
	สมรส	161	3.97	0.76		
	หย่าร้าง	10	4.60	0.70		
	อื่น ๆ	12	3.92	0.79		
	รวม	318	3.94	0.79		
ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ#3	โสด	135	3.73	0.82	2.761	0.042
	สมรส	161	3.88	0.74		
	หย่าร้าง	10	4.30	1.06		
	อื่น ๆ	12	3.50	0.52		
	รวม	318	3.81	0.79		

ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์
แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ตามสถานภาพ
สมรสเป็นรายคู่

		โสด	สมรส	หย่าร้าง	อื่น ๆ
สถานภาพสมรส	\bar{x}	3.83	3.94	4.40	3.75
โสด	3.83	-	-0.11	-0.57	0.08
สมรส	3.94		-	-0.46	0.19
หย่าร้าง	4.40			-	0.65
อื่น ๆ	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ
จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่หย่าร้าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
สูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด หรือสถานภาพอื่น ๆ ตามลำดับ เมื่อทดสอบความ
แตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ ในด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จำแนก
ตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเนื้อหา
ของงานที่ปฏิบัติ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.35	0.82	1.338	0.255
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.89	0.68		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.61	0.65		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.67	0.65		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.67	0.66		
	รวม	318	3.66	0.66		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.36	0.45	0.888	0.471
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.66	0.84		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.73	0.63		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.73	0.75		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.78	0.71		
	รวม	318	3.73	0.71		
ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.49	0.65	0.078	0.989
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.44	0.78		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.41	0.75		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.41	0.78		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.45	0.62		
	รวม	318	3.43	0.72		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.36	1.03	1.534	0.192
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.79	0.67		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.98	0.78		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.83	0.87		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.79	0.89		
	รวม	318	3.83	0.85		

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านระดับและคุณภาพ ของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.53	1.05	1.050	0.382
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	4.08	0.79		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	4.01	0.74		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.95	0.84		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.88	0.93		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.02	0.66	1.203	0.309
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	2.98	0.67		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	2.90	0.73		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	2.84	0.80		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.08	0.91		
	รวม	318	2.94	0.81		
ด้านความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.69	0.60	2.839*	0.025
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.39	0.69		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.57	0.75		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.80	0.69		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.82	0.71		
	รวม	318	3.72	0.72		
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.85	0.61	1.051	0.381
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.92	0.52		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.87	0.57		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	4.01	0.54		
	มากกว่า 10 ปี	96	4.01	0.58		
	รวม	318	3.96	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรู้สึกได้รับ การยอมรับ	ต่ำกว่า 1 ปี	11	2.76	0.52	1,279	0.278
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.19	0.67		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.09	0.69		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.07	0.62		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.19	0.67		
	รวม	318	3.11	0.66		
ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.67	0.48	2.871*	0.023
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.56	0.56		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.67	0.57		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.79	0.58		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.91	0.55		
	รวม	318	3.77	0.57		
ด้านเนื้อหาของงานที่ ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.91	0.64	1.724	0.145
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.81	0.66		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.76	0.60		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.96	0.63		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.98	0.65		
	รวม	318	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.18	0.64	1.580	0.179
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.49	0.65		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.17	0.62		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.20	0.71		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.34	0.67		
	รวม	318	3.25	0.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
รวม	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.43	0.51	0.944	0.439
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.60	0.45		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.57	0.46		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.60	0.50		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.67	0.50		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีข้อคำถามรวม 3 ข้อที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ข้อที่ 39, 51, 53 ดังแสดงในตารางที่ 4.38 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ที่มีความแตกต่างกันเมื่อประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.39-4.40

ตารางที่ 4.38 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์
 แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายข้อคำถาม
 เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื้อหาแบบสอบถาม	ประสบการณ์	n	\bar{x}	SD	t	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน#1	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.45	0.82	3.801	0.005
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.00	0.89		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.32	0.86		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.51	0.94		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.73	0.98		
	รวม	318	3.49	0.94		
ด้านความมั่นคงในงาน#3	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.82	0.60	2.964	0.020
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.57	0.75		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.84	0.82		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	4.06	0.81		
	มากกว่า 10 ปี	96	4.10	0.80		
	รวม	318	3.98	0.81		
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ#5	ต่ำกว่า 1 ปี	11	1.73	0.79	3.704	0.006
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	2.57	0.93		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	2.49	1.07		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	2.35	1.16		
	มากกว่า 10 ปี	96	2.81	1.16		
	รวม	318	2.52	1.13		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน#5	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.36	0.92	3.738	0.005
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.29	0.78		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.39	1.03		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.51	1.06		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.89	0.93		
	รวม	318	3.57	1.01		

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

เนื้อหาแบบสอบถาม	ประสบการณ์	n	\bar{x}	SD	t	Sig.
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ#4	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.64	0.92	2.887	0.023
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.67	0.86		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.49	0.79		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.79	0.80		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.89	0.83		
	รวม	318	3.73	0.82		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ#2	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.45	0.82	3.876	0.004
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	4.00	0.84		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.52	0.82		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.86	0.85		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.96	0.88		
	รวม	318	3.80	0.87		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ#4	ต่ำกว่า 1 ปี	11	2.64	0.67	2.470	0.045
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.19	0.98		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	2.94	0.91		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	2.69	1.06		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.03	0.85		
	รวม	318	2.89	0.96		

ตารางที่ 4.39 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-2 ปี	ตั้งแต่ 2-5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	> 10 ปี
การทำงาน		3.69	3.39	3.57	3.80	3.82
ต่ำกว่า 1 ปี	3.69	-	0.30	0.12	-0.11	-0.13
ตั้งแต่ 1-2 ปี	3.39		-	-0.18	-0.41	-0.43
ตั้งแต่ 2-5 ปี	3.57			-	-0.22	-0.25
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.80				-	-0.03
มากกว่า 10 ปี	3.82					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 - 5 ปี ประสบการณ์ตั้งแต่ 1- 2 ปี ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-2 ปี	ตั้งแต่ 2-5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	> 10 ปี
การทำงาน		3.67	3.56	3.67	3.79	3.91
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	0.11	0.00	-0.11	-0.24
ตั้งแต่ 1-2 ปี	3.56		-	-0.11	-0.22	-0.35
ตั้งแต่ 2-5 ปี	3.67			-	-0.11	-0.24
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.79				-	-0.12
มากกว่า 10 ปี	3.91					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 - 5 ปี ประสบการณ์ตั้งแต่ 1- 2 ปี ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับพนักงาน

ปัจจัยแรงงูใจใน การทำงาน	ระดับ พนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.63	0.65	3.747*	0.011
	ส่วนสำนักงาน	35	3.99	0.69		
	ลีดเดอร์	4	3.35	0.25		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.43	0.73		
	รวม	318	3.66	0.66		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.66	0.69	8.119*	0.000
	ส่วนสำนักงาน	35	4.26	0.62		
	ลีดเดอร์	4	3.55	0.41		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.69	0.78		
	รวม	318	3.73	0.71		
ด้านกฎระเบียบและ นโยบายของบริษัท	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.45	0.71	0.421	0.738
	ส่วนสำนักงาน	35	3.35	0.79		
	ลีดเดอร์	4	3.30	0.62		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.23	0.86		
	รวม	318	3.43	0.72		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.80	0.87	1.147	0.330
	ส่วนสำนักงาน	35	4.07	0.71		
	ลีดเดอร์	4	3.95	0.34		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.94	0.76		
	รวม	318	3.83	0.85		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน	ระดับ พนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านระดับและคุณภาพ ของผู้บังคับบัญชา	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.92	0.85	0.706	0.549
	ส่วนสำนักงาน	35	4.11	0.83		
	ลีคเตอร์	4	3.70	0.66		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.06	0.94		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.91	0.78	1.207	0.307
	ส่วนสำนักงาน	35	3.17	1.00		
	ลีคเตอร์	4	2.95	0.30		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.11	0.95		
	รวม	318	2.94	0.81		
ด้านความมั่นคงในงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.74	0.71	1.849	0.138
	ส่วนสำนักงาน	35	3.46	0.74		
	ลีคเตอร์	4	3.90	0.26		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.91	0.94		
	รวม	318	3.72	0.72		
ด้านความสำเร็จในงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.96	0.54	0.233	0.873
	ส่วนสำนักงาน	35	4.01	0.66		
	ลีคเตอร์	4	4.05	0.55		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.83	0.99		
	รวม	318	3.96	0.56		
ด้านความรู้สึกได้รับ การยอมรับ	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.06	0.66	3.679*	0.012
	ส่วนสำนักงาน	35	3.42	0.61		
	ลีคเตอร์	4	3.20	0.43		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.40	0.52		
	รวม	318	3.11	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน	ระดับ พนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.74	0.56	2.820*	0.039
	ส่วนสำนักงาน	35	3.97	0.63		
	ลีคเตอร์	4	4.05	0.19		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.09	0.67		
	รวม	318	3.77	0.57		
ด้านเนื้อหาของงานที่ ปฏิบัติ	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.90	0.63	0.565	0.639
	ส่วนสำนักงาน	35	3.83	0.67		
	ลีคเตอร์	4	3.95	0.34		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.17	0.81		
	รวม	318	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.22	0.67	3.790*	0.011
	ส่วนสำนักงาน	35	3.33	0.49		
	ลีคเตอร์	4	3.60	0.49		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.00	1.05		
	รวม	318	3.25	0.67		
รวม	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.59	0.48	1.318	0.269
	ส่วนสำนักงาน	35	3.75	0.52		
	ลีคเตอร์	4	3.63	0.21		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.74	0.71		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับพนักงานแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ข้อที่ 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 26, 29, 33, 38, 44, 45, 56, 57, 59 ดังแสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพสมรสเป็นรายข้อคำถาม เฉพาะที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื้อหาแบบสอบถาม	ระดับพนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน#3	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.73	0.92	3.093	0.027
	ส่วนสำนักงาน	35	4.09	0.82		
	ลีดเดอร์	4	3.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.14	1.07		
	รวม	318	3.75	0.92		
ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน#4	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.76	0.91	5.040	0.002
	ส่วนสำนักงาน	35	4.34	0.84		
	ลีดเดอร์	4	3.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.57	0.98		
	รวม	318	3.81	0.92		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน#1	พนักงานฝ่ายผลิต	272	4.04	0.88	4.436	0.005
	ส่วนสำนักงาน	35	4.57	0.56		
	ลีดเดอร์	4	3.75	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.29	0.76		
	รวม	318	4.10	0.86		

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

เนื้อหาแบบสอบถาม	ระดับพนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน#2	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.79	0.85	6.814	0.000
	ส่วนสำนักงาน	35	4.46	0.70		
	ลิคเตอร์	4	3.50	0.58		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.71	1.11		
	รวม	318	3.86	0.86		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน#3	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.90	0.82	5.891	0.001
	ส่วนสำนักงาน	35	4.49	0.70		
	ลิคเตอร์	4	3.50	0.58		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.00	0.82		
	รวม	318	3.96	0.83		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน#4	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.16	1.03	3.281	0.021
	ส่วนสำนักงาน	35	3.74	1.15		
	ลิคเตอร์	4	3.50	0.58		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.29	1.25		
	รวม	318	3.23	1.06		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน#5	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.41	0.99	4.668	0.003
	ส่วนสำนักงาน	35	4.06	1.00		
	ลิคเตอร์	4	3.50	1.00		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.14	1.07		
	รวม	318	3.48	1.01		
ด้านกฎระเบียบและ นโยบายของบริษัท#3	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.63	0.99	5.313	0.001
	ส่วนสำนักงาน	35	3.00	1.00		
	ลิคเตอร์	4	3.50	1.29		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	2.86	1.22		
	รวม	318	3.54	1.02		

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

เนื้อหาแบบสอบถาม	ระดับพนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน#1	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.65	1.00	3.821	0.010
	ส่วนสำนักงาน	35	3.23	1.11		
	ลิคเตอร์	4	2.75	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.14	1.22		
	รวม	318	2.72	1.03		
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน#4	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.58	0.96	3.371	0.019
	ส่วนสำนักงาน	35	3.09	1.12		
	ลิคเตอร์	4	2.75	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	2.14	0.90		
	รวม	318	2.63	0.98		
ด้านความมั่นคง ในงาน#3	พนักงานฝ่ายผลิต	272	4.01	0.80	3.270	0.022
	ส่วนสำนักงาน	35	3.60	0.81		
	ลิคเตอร์	4	4.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.29	0.95		
	รวม	318	3.98	0.81		
ด้านความสำเร็จ ในงาน#3	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.92	0.84	3.660	0.013
	ส่วนสำนักงาน	35	3.31	1.11		
	ลิคเตอร์	4	3.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	2.29	0.95		
	รวม	318	2.95	0.89		
ด้านความรู้สึกได้รับ การยอมรับ#4	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.96	0.92	6.197	0.000
	ส่วนสำนักงาน	35	3.54	0.78		
	ลิคเตอร์	4	3.25	0.96		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.86	0.90		
	รวม	318	3.05	0.93		

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

เนื้อหาแบบสอบถาม	ระดับพนักงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ#5	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.43	1.11	4.724	0.003
	ส่วนสำนักงาน	35	2.91	1.22		
	ลิคเตอร์	4	3.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.57	0.98		
	รวม	318	2.52	1.13		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ#1	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.66	1.11	3.559	0.015
	ส่วนสำนักงาน	35	2.60	0.91		
	ลิคเตอร์	4	3.00	1.41		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.00	1.29		
	รวม	318	2.69	1.11		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ#2	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.75	0.87	2.804	0.040
	ส่วนสำนักงาน	35	4.03	0.82		
	ลิคเตอร์	4	4.25	0.50		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.43	0.79		
	รวม	318	3.80	0.87		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ#4	พนักงานฝ่ายผลิต	272	2.83	0.94	4.523	0.004
	ส่วนสำนักงาน	35	3.11	0.96		
	ลิคเตอร์	4	3.25	0.96		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	4.00	1.00		
	รวม	318	2.89	0.96		

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับพนักงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีความแตกต่างกันเมื่อประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ

การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.43 – 4.47

ตารางที่ 4.43 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ตามระดับ พนักงานเป็นรายคู่

ระดับ พนักงาน	\bar{x}	พนักงานฝ่ายผลิต	ส่วนสำนักงาน	ลิคเตอร์	ซูเปอร์ไวเซอร์
พนักงาน		3.63	3.99	3.35	3.43
พนักงานฝ่ายผลิต	3.63	-	-0.361*	0.277	0.199
ส่วนสำนักงาน	3.99		-	0.639	0.560
ลิคเตอร์	3.35			-	-0.079
ซูเปอร์ไวเซอร์	3.43				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในส่วนสำนักงาน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ซูเปอร์ไวเซอร์และลิคเตอร์ ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจของพนักงานส่วนสำนักงาน แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามระดับ พนักงานเป็นรายคู่

ระดับ	\bar{x}	พนักงานฝ่ายผลิต	ส่วนสำนักงาน	ลีดเดอร์	ซูเปอร์ไวเซอร์
พนักงาน		3.66	4.26	3.55	3.69
พนักงานฝ่ายผลิต	3.66	-	-0.603*	0.110	-0.025
ส่วนสำนักงาน	4.26		-	0.713	0.577
ลีดเดอร์	3.55			-	-0.136
ซูเปอร์ไวเซอร์	3.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในส่วนสำนักงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ซูเปอร์ไวเซอร์ พนักงานฝ่ายผลิตและลีดเดอร์ ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานส่วนสำนักงาน แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ตามระดับ พนักงานเป็นรายคู่

ระดับ	\bar{x}	พนักงานฝ่ายผลิต	ส่วนสำนักงาน	ลีดเดอร์	ซูเปอร์ไวเซอร์
พนักงาน		3.06	3.42	3.20	3.40
พนักงานฝ่ายผลิต	3.06	-	-0.358	-0.141	-0.341
ส่วนสำนักงาน	3.42		-	0.217	0.017
ลีดเดอร์	3.20			-	-0.200
ซูเปอร์ไวเซอร์	3.40				-

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในส่วนสำนักงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ชูปเปอร์ไวเซอร์ ลีดเดอร์และพนักงานฝ่ายผลิต ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานส่วนสำนักงานแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ตามระดับพนักงานเป็นรายคู่

ระดับ พนักงาน	\bar{x}	พนักงานฝ่ายผลิต	ส่วนสำนักงาน	ลีดเดอร์	ชูปเปอร์ไวเซอร์
พนักงาน		3.74	3.97	4.05	4.09
พนักงานฝ่ายผลิต	3.74	-	-0.235	-0.313	-0.349
ส่วนสำนักงาน	3.97		-	-0.079	-0.114
ลีดเดอร์	4.05			-	-0.036
ชูปเปอร์ไวเซอร์	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า ชูปเปอร์ไวเซอร์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ลีดเดอร์ พนักงานส่วนสำนักงาน และ พนักงานฝ่ายผลิต ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบต่องาน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามระดับ
พนักงานเป็นรายคู่

ระดับ พนักงาน	\bar{x}	พนักงานฝ่ายผลิต	ส่วนสำนักงาน	ลีดเดอร์	ซูเปอร์ไวเซอร์
พนักงานฝ่ายผลิต	3.22	-	-0.116	-0.385	-0.785*
ส่วนสำนักงาน	3.33		-	-0.269	-0.669
ลีดเดอร์	3.60			-	-0.400
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
จำแนกตามระดับพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า ซูเปอร์ไวเซอร์ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูง
กว่า ลีดเดอร์ พนักงานในส่วนสำนักงานและพนักงานฝ่ายผลิต ตามลำดับ ในด้านความแตกต่างของ
แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ใน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจของซูเปอร์ไวเซอร์ แตกต่างจาก
ค่าเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามหน่วยงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	ผลิต 1	70	3.64	0.69	1.157	0.308
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.55	0.61		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.66	0.62		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.75	0.89		
	ผลิต A	17	3.54	0.68		
	ผลิต B	36	3.66	0.56		
	อัญมณี	14	3.49	0.53		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.90	0.57		
	บัญชี/การเงิน	3	4.20	0.53		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.58	0.73		
	การตลาด	6	4.10	0.41		
	IT	1	3.20	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.53	0.46		
	ตรวจสอบ	1	3.80	-		
	เลข	1	4.20	-		
รวม	318	3.66	0.66			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ผลิต 1	70	3.60	0.68	1.249	0.239
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.74	0.67		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.67	0.78		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.69	0.76		
	ผลิต A	17	3.69	0.64		
	ผลิต B	36	3.66	0.57		
	อัญมณี	14	3.90	0.62		
	ฝ่ายจัดการ	10	4.06	0.62		

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	บัญชี/การเงิน	3	4.20	0.80		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.75	0.91		
	การตลาด	6	4.37	0.37		
	IT	1	5.00	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.20	0.72		
	ตรวจสอบ	1	3.80	-		
	เลขฯ	1	4.20	-		
	รวม	318	3.73	0.71		
ด้านกฎระเบียบและ นโยบายของบริษัท	ผลิต 1	70	3.36	0.71	1.623	0.072
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.62	0.65		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.40	0.74		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.69	0.75		
	ผลิต A	17	3.20	0.60		
	ผลิต B	36	3.56	0.60		
	อัญมณี	14	3.19	0.89		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.34	0.60		
	บัญชี/การเงิน	3	3.80	0.72		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.05	0.91		
	การตลาด	6	3.63	0.43		
	IT	1	2.80	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.67	0.64		
	ตรวจสอบ	1	2.80	-		
	เลขฯ	1	3.40	-		
		รวม	318	3.43	0.72	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ผลิต 1	70	3.38	1.06	2.623*	0.001
	ผลิต 2 (Thomas)	50	4.04	0.64		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.91	0.86		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	4.13	0.74		
	ผลิต A	17	3.67	0.92		
	ผลิต B	36	3.92	0.61		
	อัญมณี	14	3.89	0.76		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.80	0.63		
	บัญชี/การเงิน	3	4.07	0.83		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.84	0.70		
	การตลาด	6	4.40	0.70		
	IT	1	4.00	-		
	วิเคราะห์วิศวกรรม	3	4.27	0.64		
	ตรวจสอบ	1	4.40	-		
	เลขานุการ	1	5.00	-		
	รวม	318	3.83	0.85		
ด้านระดับและคุณภาพ ของผู้บังคับบัญชา	ผลิต 1	70	3.70	0.98	1.191	0.281
	ผลิต 2 (Thomas)	50	4.15	0.72		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.98	0.94		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	4.01	0.71		
	ผลิต A	17	3.71	0.83		
	ผลิต B	36	4.11	0.55		
	อัญมณี	14	3.87	0.86		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.58	0.48		
	บัญชี/การเงิน	3	4.07	0.90		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.95	1.07		
	การตลาด	6	4.17	0.81		
	IT	1	3.80	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.33	0.83		
	ตรวจสอบ	1	4.40	-		
	เลข	1	5.00	-		
	รวม	318	3.94	0.85		
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน	ผลิต 1	70	2.90	0.87	2.250*	0.006
	ผลิต 2 (Thomas)	50	2.97	0.73		
	ผลิต 3 (IBB)	53	2.82	0.89		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.22	0.73		
	ผลิต A	17	2.76	0.72		
	ผลิต B	36	2.97	0.50		
	อัญมณี	14	2.84	0.74		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.14	0.35		
	บัญชี/การเงิน	3	4.07	0.90		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	2.53	0.83		
	การตลาด	6	3.37	1.31		
	IT	1	3.60	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.67	1.17		
	ตรวจสอบ	1	3.20	-		
	เลข	1	5.00	-		
	รวม	318	2.94	0.81		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ผลิต 1	70	3.82	0.69	1.895*	0.026
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.81	0.63		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.83	0.75		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.78	0.79		
	ผลิต A	17	3.05	0.63		
	ผลิต B	36	3.79	0.60		
	อัญมณี	14	3.50	0.80		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.52	0.61		
	บัญชี/การเงิน	3	3.87	1.01		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.49	0.78		
	การตลาด	6	3.77	0.65		
	IT	1	3.60	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.53	1.10		
	ตรวจสอบ	1	2.80	-		
	เลขฯ	1	4.00	-		
รวม	318	3.72	0.72			
ด้านความสำเร็จในงาน	ผลิต 1	70	3.91	0.54	0.764	0.708
	ผลิต 2 (Thomas)	50	4.04	0.46		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.97	0.57		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.99	0.66		
	ผลิต A	17	3.78	0.46		
	ผลิต B	36	4.04	0.51		
	อัญมณี	14	3.76	0.72		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.84	0.35		
	บัญชี/การเงิน	3	4.13	0.81		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.98	0.65		
	การตลาด	6	4.13	0.78		
	IT	1	3.80	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.00	1.11		
	ตรวจสอบ	1	4.00	-		
	เลข	1	5.00	-		
	รวม	318	3.96	0.56		
ด้านความรู้สึกได้รับ	ผลิต 1	70	2.99	0.70	0.987	0.467
การยอมรับ	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.08	0.66		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.10	0.63		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.07	0.80		
	ผลิต A	17	3.28	0.59		
	ผลิต B	36	3.16	0.48		
	อัญมณี	14	3.11	0.42		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.32	0.34		
	บัญชี/การเงิน	3	3.67	0.58		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	2.97	0.83		
	การตลาด	6	3.43	0.66		
	IT	1	3.80	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.47	0.76		
	ตรวจสอบ	1	3.60	-		
	เลข	1	4.00	-		
	รวม	318	3.11	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน	ผลิต 1	70	3.74	0.54	1.048	0.405
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.80	0.52		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.76	0.63		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.75	0.63		
	ผลิต A	17	3.49	0.60		
	ผลิต B	36	3.83	0.51		
	อัญมณี	14	3.70	0.60		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.66	0.55		
	บัญชี/การเงิน	3	4.07	0.83		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.80	0.54		
	การตลาด	6	4.30	0.60		
	IT	1	4.20	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.00	1.00		
	ตรวจสอบ	1	4.00	-		
	เลขฯ	1	4.60	-		
รวม	318	3.77	0.57			
ด้านเนื้อหาของงานที่ ปฏิบัติ	ผลิต 1	70	3.88	0.58	1.273	0.223
	ผลิต 2 (Thomas)	50	4.00	0.65		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.97	0.67		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.86	0.72		
	ผลิต A	17	3.51	0.46		
	ผลิต B	36	4.00	0.60		
	อัญมณี	14	3.66	0.52		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.56	0.49		
	บัญชี/การเงิน	3	4.13	0.81		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	4.01	0.69		
	การตลาด	6	3.97	0.75		
	IT	1	3.80	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	4.27	0.64		
	ตรวจสอบ	1	3.40	-		
	เลข	1	4.20	-		
	รวม	318	3.90	0.63		
ด้านโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	ผลิต 1	70	3.09	0.71	1.356	0.174
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.34	0.71		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.13	0.68		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.48	0.62		
	ผลิต A	17	3.09	0.41		
	ผลิต B	36	3.48	0.68		
	อัญมณี	14	3.29	0.75		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.20	0.34		
	บัญชี/การเงิน	3	3.80	0.35		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.14	0.67		
	การตลาด	6	3.33	0.53		
	IT	1	3.20	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.40	0.72		
	ตรวจสอบ	1	3.60	-		
	เลข	1	3.60	-		
	รวม	318	3.25	0.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	หน่วยงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
รวม	ผลิต 1	70	3.52	0.47	1.301	0.206
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.68	0.46		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.60	0.53		
	ผลิต 4 (Belle E'toille)	30	3.70	0.54		
	ผลิต A	17	3.40	0.44		
	ผลิต B	36	3.68	0.35		
	อัญมณี	14	3.52	0.54		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.58	0.22		
	บัญชี/การเงิน	3	4.01	0.73		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.51	0.55		
	การตลาด	6	3.91	0.57		
	IT	1	3.73	-		
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.94	0.76		
	ตรวจสอบ	1	3.65	-		
	เลข	1	4.35	-		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีความแตกต่างกันเมื่อหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ

การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยจะตัดข้อมูลของหน่วยงานที่มีผลสำรวจเพียงแค่ 1 รายการออกไปได้แก่หน่วยงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (IT) หน่วยงานสำนักตรวจสอบภายใน หน่วยงานสำนักเลขานุการกรรมการ แล้วทำการคำนวณโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.49 – 4.51

ตารางที่ 4.49 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่

หน่วยงาน	X	ผลิต 1	ผลิต 2	ผลิต 3	ผลิต 4	ผลิต A	ผลิต B	อัญมณี	ฝ่ายจัดการ	บัญชี/การเงิน	พัฒนาผลิตภัณฑ์	การตลาด	วิเคราะห์/วิศวกรรม
		3.38	4.04	3.91	4.13	3.67	3.92	3.89	3.80	4.07	3.84	4.40	4.27
ผลิต 1	3.38	-	0.66	0.53	0.75	0.29	0.54	0.51	0.42	0.69	0.46	1.02	0.89
ผลิต 2 (Thomas)	4.04		-	0.13	0.09	0.37	0.12	0.15	0.24	0.03	0.20	0.36	0.23
ผลิต 3 (IBB)	3.91			-	0.22	0.24	0.01	0.02	0.11	0.16	0.07	0.49	0.36
ผลิต 4 (Belle Etoile)	4.13				-	0.46	0.21	0.24	0.33	0.06	0.29	0.27	0.14
ผลิต A	3.67					-	0.25	0.22	0.13	0.40	0.17	0.73	0.60
ผลิต B	3.92						-	0.03	0.12	0.15	0.08	0.48	0.35
อัญมณี	3.89							-	0.09	0.18	0.05	0.51	0.38
ฝ่ายจัดการ	3.80								-	0.27	0.04	0.60	0.47
บัญชีการเงิน	4.07									-	0.23	0.33	0.20
พัฒนาผลิตภัณฑ์	3.84										-	0.56	0.43
การตลาด	4.40											-	0.13
วิเคราะห์ วิศวกรรม	4.27												-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า หน่วยงานการตลาด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า หน่วยงานวิเคราะห์/วิศวกรรม หน่วยงานผลิต 4 (Belle E'Toille) หน่วยงานบัญชี/การเงิน หน่วยงานผลิต 2 (Thomas) หน่วยงานผลิต B หน่วยงานผลิต 3 (IBB) หน่วยงานอัญมณี หน่วยงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ หน่วยงานฝ่ายจัดการ หน่วยงานผลิต A หน่วยงานผลิต 1 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
เมนูแฟคเจอร์อส์ จำกัด (มหาชน) ในด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตาม
หน่วยงานเป็นรายคู่

หน่วยงาน	X	ผลึก 1	ผลึก 2	ผลึก 3	ผลึก 4	ผลึก A	ผลึก B	อัญมณี	ฝ่ายจัดการ	บัญชี/ การเงิน	พัฒนา ผลิตภัณฑ์	การตลาด	วิเคราะห์/ วิศวกรรม
		2.90	2.97 (Thomas)	2.82 (IBB)	3.22 (Belle E'voille)	2.76	2.97	2.84	3.14	4.07	2.53	3.37	3.67
ผลึก 1	2.90	-	0.07	0.08	0.32	0.13	0.07	0.05	0.24	1.17	0.37	0.47	0.77
ผลึก 2 (Thomas)	2.97		-	0.15	0.25	0.21	0.00	0.13	0.17	1.10	0.44	0.40	0.70
ผลึก 3 (IBB)	2.82			-	0.40	0.06	0.15	0.02	0.32	1.25	0.29	0.55	0.85
ผลึก 4 (Belle E'voille)	3.22				-	0.46	0.25	0.38	0.08	0.85	0.69	0.15	0.45
ผลึก A	2.76					-	0.21	0.08	0.38	1.31	0.23	0.61	0.91
ผลึก B	2.97						-	0.13	0.17	1.10	0.44	0.40	0.70
อัญมณี	2.84							-	0.30	1.23	0.31	0.53	0.83
ฝ่ายจัดการ	3.14								-	0.93	0.61	0.23	0.53
บัญชี/การเงิน	4.07									-	1.54	0.70	0.40
พัฒนาผลิตภัณฑ์	2.53										-	0.84	1.14
การตลาด	3.37											-	0.30
วิเคราะห์ วิศวกรรม	3.67												-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ เมนูแฟคเจอร์อส์ จำกัด (มหาชน)ในด้านรายได้และผลตอบแทน
จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า หน่วยงานบัญชี/การเงิน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
สูงกว่า หน่วยงานวิเคราะห์/วิศวกรรม หน่วยงานการตลาด หน่วยงานผลึก 4 (Belle E'Toille)
หน่วยงานฝ่ายจัดการ หน่วยงานผลึก 2 (Thomas) หน่วยงานผลึก B หน่วยงานผลึก 1 หน่วยงานอัญ
มณี หน่วยงานผลึก 3 (IBB) หน่วยงานผลึก A หน่วยงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ เมื่อทดสอบ
ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ เมนูแฟคเจอร์อส์
จำกัด (มหาชน)ในด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่
ใดของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในด้านรายได้และผลตอบแทน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
เมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามหน่วยงาน
เป็นรายคู่

หน่วยงาน	X	ผลัด 1	ผลัด 2	ผลัด 3	ผลัด 4	ผลัด A	ผลัด B	อัญมณี	ฝ่ายจัดการ	บัญชี/ การเงิน	พัฒนา ผลิตภัณฑ์	การตลาด	วิเคราะห์/ วิศวกรรม
		3.82	3.81 (Thomas)	3.83 (IBB)	3.78 (Belle E'toile)	3.05	3.79	3.50	3.52	3.87	3.49	3.77	3.53
ผลัด 1	3.82	-	0.01	0.01	0.04	0.77	0.03	0.32	0.30	0.05	0.33	0.05	0.28
ผลัด 2 (Thomas)	3.81	-	0.02	0.03	0.76	0.02	0.31	0.29	0.06	0.32	0.04	0.28	
ผลัด 3 (IBB)	3.83	-	-	0.05	0.78	0.04	0.33	0.31	0.04	0.34	0.06	0.30	
ผลัด 4 (Belle E'toile)	3.78	-	-	-	0.73	0.01	0.28	0.26	0.09	0.29	0.01	0.25	
ผลัด A	3.05	-	-	-	-	0.74	0.45	0.47	0.82	0.44	0.72	0.48	
ผลัด B	3.79	-	-	-	-	-	0.29	0.27	0.08	0.30	0.02	0.26	
อัญมณี	3.50	-	-	-	-	-	-	0.02	0.37	0.01	0.27	0.03	
ฝ่ายจัดการ	3.52	-	-	-	-	-	-	-	0.35	0.03	0.25	0.01	
บัญชี/การเงิน	3.87	-	-	-	-	-	-	-	-	0.38	0.10	0.34	
พัฒนาผลิตภัณฑ์	3.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.28	0.04	
การตลาด	3.77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.24	
วิเคราะห์ วิศวกรรม	3.53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ เมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนก
ตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า หน่วยงานบัญชี/การเงิน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า
หน่วยงานผลัด 3 (IBB) หน่วยงานผลัด 1 หน่วยงานผลัด 2 (Thomas) หน่วยงานผลัด B หน่วยงาน
ผลัด 4 (Belle E'Toille) หน่วยงานการตลาด หน่วยงานวิเคราะห์/วิศวกรรม หน่วยงานฝ่ายจัดการ
หน่วยงานอัญมณี หน่วยงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ หน่วยงานผลัด A ตามลำดับ เมื่อทดสอบความ
แตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ เมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
(มหาชน) ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดของ
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
เพศ	ชาย	15	3.79	0.37	1.450	0.149
	หญิง	303	3.60	0.49		
อายุ	18-20 ปี	4	3.59	0.50	0.874	0.480
	21-25 ปี	64	3.54	0.47		
	26-30 ปี	91	3.58	0.52		
	31-35 ปี	107	3.64	0.49		
	36-50 ปี	52	3.68	0.44		
	รวม	318	3.61	0.49		
ระดับการศึกษา	ปวช - ปวส	57	3.54	0.52	4.673*	0.001
	ม.3 หรือต่ำกว่า	121	3.60	0.47		
	ม.6	101	3.61	0.45		
	อนุปริญญา/ปริญญา					
	ตรี	36	3.65	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.75	0.00		
	รวม	318	3.61	0.49		
สถานภาพสมรส	โสด	135	3.61	0.53	0.531	0.661
	สมรส	161	3.60	0.46		
	หย่าร้าง	10	3.76	0.37		
	อื่น ๆ	12	3.50	0.51		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
ประสบการณ์	ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.43	0.51	0.944	0.439
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	21	3.60	0.45		
	ตั้งแต่ 2-5 ปี	82	3.57	0.46		
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	108	3.60	0.50		
	มากกว่า 10 ปี	96	3.67	0.50		
	รวม	318	3.61	0.49		
ระดับพนักงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	272	3.59	0.48	1.318	0.269
	ส่วนสำนักงาน	35	3.75	0.52		
	ลีดเดอร์	4	3.63	0.21		
	ซูเปอร์ไวเซอร์	7	3.74	0.71		
	รวม	318	3.61	0.49		
หน่วยงาน	ผลิต 1	70	3.52	0.47	1.301	0.206
	ผลิต 2 (Thomas)	50	3.68	0.46		
	ผลิต 3 (IBB)	53	3.60	0.53		
	ผลิต 4 (Belle					
	E'toille)	30	3.70	0.54		
	ผลิต A	17	3.40	0.44		
	ผลิต B	36	3.68	0.35		
	อัญมณี	14	3.52	0.54		
	ฝ่ายจัดการ	10	3.58	0.22		
	บัญชี/การเงิน	3	4.01	0.73		
	พัฒนาผลิตภัณฑ์	23	3.51	0.55		
	การตลาด	6	3.91	0.57		
	IT	1	3.73	-		

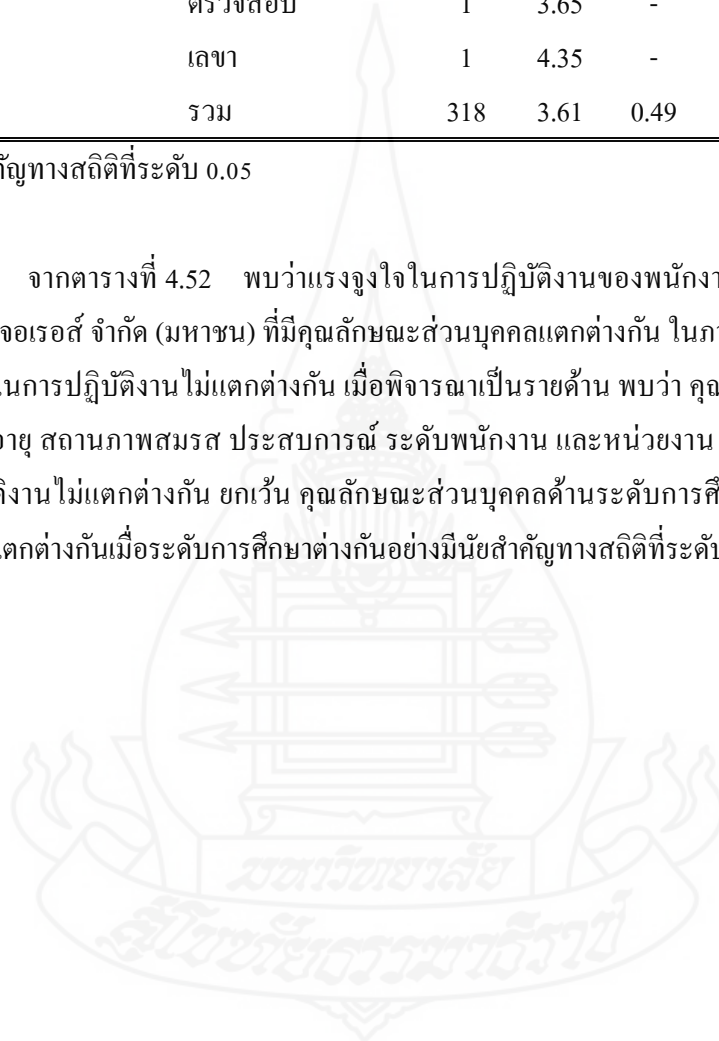
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	วิเคราะห์ วิศวกรรม	3	3.94	0.76		
	ตรวจสอบ	1	3.65	-		
	เลข	1	4.35	-		
	รวม	318	3.61	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ระดับพนักงาน และหน่วยงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่พบว่า มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 318 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 271 คน คิดเป็นร้อยละ 85.22 ในส่วนข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานบริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละด้านมีเนื้อหาสาระตามลำดับดังนี้

4.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านรายได้และผลตอบแทนมากเป็นอันดับแรก กล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนมากที่สุด โดยให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ระดับรายได้และผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม พอสมควรกับความสามารถ อันดับรองลงมามีผู้ให้ข้อคิดเห็นจำนวนใกล้เคียงกันและให้ความเห็นว่า รายได้และผลตอบแทนของพนักงานยังน้อยอยู่ รายได้น้อยกว่าค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เบี้ยขยันน้อย พนักงานใหม่ได้ค่าตอบแทนใกล้เคียงกับพนักงานเก่า พนักงานส่วนน้อยที่ให้ความคิดเห็นว่ารายได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับที่ดีมาก และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้เพิ่มรายได้หรือค่าแรงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน พิจารณาปรับเงินค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากอายุงาน อยากให้มีการทำงานล่วงเวลา (OT) อย่างสม่ำเสมอเนื่องจากถ้าไม่มีการทำงานล่วงเวลา (OT) รายได้ก็ไม่เพียงพอ อยากให้เพิ่มโบนัสหรือสวัสดิการให้มากขึ้นตามอายุงานหรือผลงานเนื่องจากรายได้ยังน้อยเมื่อเทียบกับที่อื่น เพิ่มเบี้ยขยัน ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด

4.2 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ากฎระเบียบและนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสมและดีอยู่แล้ว สามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาคิดว่าบริษัทฯ มีกฎระเบียบจำนวนมากและเข้มงวดเกินไป ทำให้พนักงานอึดอัดหรือไม่สามารถจำหรือปฏิบัติได้หมด พนักงานไม่ทราบนโยบายหรือนโยบายไม่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านกฎระเบียบไว้ว่า ควรสื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจน ควรลดความเข้มงวดในบางเรื่องเช่นการกำหนดเวลาเข้าห้องน้ำ สำหรับข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย ได้แก่ การเพิ่มนโยบายจูงใจพนักงาน การเพิ่มสวัสดิการพนักงาน เช่นการรักษาพยาบาล การเพิ่มความช่วยเหลือในกรณีบิดามารดาเสียชีวิตให้มากขึ้น การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มและเปลี่ยนเครื่องตรวจตัวเป็นแบบเดินผ่านทำให้เร็วขึ้น

4.3 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสะอาด มีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละออง กลิ่นสารเคมี กลิ่นบูหรี คิว้น เสียงดัง ร้อน และแสงสว่าง ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานก็จะ

เป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่คับแคบ ไม่เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่ใช้มีจำนวนไม่เพียงพอหรือมีสภาพเก่า ขาดอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบและสะอาดเรียบร้อย ควรจะมีการทำกิจกรรม 5 ส ควรจะมีการจัดระเบียบและจัดแผนผังโรงงานให้เป็นไปตามทิศทางกาลไหลของงาน จัดให้มีตารางการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบต่างๆ เดือนละครั้งเพื่อความปลอดภัย ควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับพนักงาน เพิ่มอุปกรณ์เพื่อระบายอากาศและกลิ่นที่รบกวนการทำงาน รวมทั้งเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ชำรุด เสียงตั้ง ออกไปเพื่อซ่อมแซมเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ปรับปรุงสภาพอาคาร ห้องน้ำ และสภาพแวดล้อมของบริษัท ควรเพิ่มแม่บ้านในการดูแลความสะอาด ควรจัดพื้นที่พักผ่อนให้พนักงานในเวลากลางวัน

4.4 ด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าบริษัทมีความมั่นคงในงานดีถึงดีมาก มีส่วนน้อยมากที่ให้ข้อคิดเห็นว่าบริษัทไม่มีความมั่นคงในงานหรือไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้บริษัทหางานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ให้พนักงานมี OT อย่างสม่ำเสมอ อยากให้มีสวัสดิการที่ดี ขึ้นเงินให้พนักงานมากขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น บริษัทมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆ เสนอโครงการที่ดีให้กับพนักงาน

4.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ดีหรือดีมาก รองลงมาเห็นว่าการสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อคิดเห็นส่วนน้อยที่เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานยังไม่ดีและยังไม่สามัคคีกัน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ให้ปรึกษาปัญหางานกับเพื่อนที่เก่งกว่า ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน อยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบของบริษัท มีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งพวก ปรับปรุงการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี จัดให้มีกีฬา ควรมีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจให้กับผู้ร่วมงาน

4.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก มีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจ ไม่เครียด ให้ความรู้และคำปรึกษาได้ดี มีการสื่อสารที่ดี ให้การช่วยเหลือและเอาใจใส่พนักงาน มีส่วนน้อยที่ให้ข้อคิดเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยและน้อยมาก ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดเกินไป การใช้กิริยาและคำพูดของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสมทำให้ไม่อยากจะปรึกษาหรือหมดกำลังใจ ไม่มีเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาของพนักงาน อยากให้รับฟังพนักงานมากขึ้น อยากให้เห็น

ความสำคัญของพนักงานให้มากขึ้น อยากให้มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับพนักงานมากขึ้น อยากให้มีการประชุมในแผนกมากขึ้น

4.7 ด้านความรับผิดชอบต่องาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยได้ให้ข้อคิดเห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานในระดับปานกลางหรือเห็นว่าคุณต้องรับผิดชอบสูงเกินไป และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้พนักงานทุกคนรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในหน้าที่ของตนเอง ไม่เกียจงาน หัวหน้างานไม่ควรใช้คำพูดบั่นทอนกำลังใจของพนักงาน ไม่ควรมอบหมายงานเยอะเกินไป ให้ความรู้กับซูเปอร์ไวเซอร์ในเรื่องความคิดในการทำงาน อยากให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอาทิตย์ละครั้ง

4.8 ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น สามารถให้ความรู้กับพนักงานได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถพลิกแพลงวิธีการทำงาน ทำงานอยากให้ง่าย มีส่วนน้อยที่เห็นว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชายังไม่ดีขาดความยุติธรรม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาลดการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ลดการกดดันพนักงาน หัวหน้าควรเป็นแบบอย่างการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เห็นผลประโยชน์ของพนักงานไปพร้อมกับผลประโยชน์ของบริษัท อบรมหัวหน้างานให้มีความสามารถจะได้นำมาสอนให้กับพนักงาน

4.9 ด้านความสำเร็จในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสำเร็จในงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก เมื่อทำงานออกมาดีก็ดีใจ อยากให้งานที่ทำออกมาสำเร็จและสมบูรณ์ รองลงมาคือระดับปานกลาง และบางกลุ่มได้ให้ข้อคิดเห็นว่าความสำเร็จของงานนั้นไม่แน่นอนขึ้นกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือยังไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า พนักงานควรตั้งใจ ทুমเทปฏิบัติงานให้สุดความสามารถ เอาใจใส่และรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจึงจะเกิดความสำเร็จในงาน งานไม่ควรยากเกินไปนัก

4.10 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก รองลงมาคือระดับปานกลางและอื่น ๆ ส่วนน้อยที่ให้ข้อคิดเห็นว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากไม่เคยได้รับคำชม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การได้รับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานทำให้

ทำงานมีความสุข หรือการที่ผู้บังคับบัญชาไว้ใจให้ทำงานที่สำคัญ ทำให้กล้าตัดสินใจ มีกำลังใจและมีความมั่นใจมากขึ้น อยากให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมผลงานบ้าง

4.11 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพดีถึงดีมาก รองลงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเห็นว่าพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยถึงน้อยมากหรือยังไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้บริษัทสนับสนุนด้านความรู้และการศึกษาแก่พนักงาน อยากให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในหน้าที่ อยากให้ผลักดันบุคลากรที่มีความสามารถ

4.12 ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าสามารถเข้าใจเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติได้ดี พนักงานมีความผูกพันกับงาน รองลงมาให้ข้อคิดเห็นว่าการความยากง่ายขึ้นอยู่กับแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนน้อยให้ข้อคิดเห็นว่าการเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติมีปัญหา มีความสลับซับซ้อนและขาดรายละเอียดที่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า งานฝีมือต้องใช้เวลาอย่างเพียงพอ วัสดุที่ใช้เช่นตัวเรือนเพชร พลอย ต้องมีความพร้อม งานเป็นแรงจูงใจ อยากให้มีการประชุมหรืออบรมรายละเอียดงานให้มากกว่านี้เนื่องจากงานยากหรือสลับซับซ้อน ให้พนักงานที่มีความสามารถสอนวิธีการทำงานที่เร็วและง่าย คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์แมนูแฟคเจอร์ส (มหาชน) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงพรรณา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อจะได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อจะได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,544 คน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2554) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทฯ จำนวน 318 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา และวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฯ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 7 หัวข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับพนักงาน และหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของผู้บัญชา รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของผู้บัญชา รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC : Index of item Objective Congruence) ทำการแก้ไขให้สมบูรณ์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำนวน 20 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 350 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จากนั้นก็ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ประสานขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มแบบสอบถามในเดือน กันยายน 2554 และได้จัดทำแบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงานบริษัทฯ และชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม จากนั้น ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูล ผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาภายในเดือน ตุลาคม 2554 แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แบบทั้งหมด 318 ชุด คิดเป็น 90.86% ของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับพนักงาน และหน่วยงาน โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

1.3 ผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 318 คน ในส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จากข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีอายุ 26-30 ปี อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีอายุ 21-25 ปี อันดับ 4 เป็นผู้ที่มีอายุ 36-50 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 18-20 ปี

ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทฯ เป็นผู้มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีการศึกษาระดับม.6 อันดับ 3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับปวช-ปวส อันดับ 4 เป็นผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี อันดับสุดท้าย เป็นผู้มีการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัทฯ เป็นผู้สมรสแล้ว มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีสถานภาพโสด อันดับสุดท้าย เป็นผู้มีสถานภาพหย่าร้าง

ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีพนักงานบริษัทฯ ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี-ต่ำกว่า 10 ปี จำนวนมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อันดับ 3 เป็นผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปี-ต่ำกว่า 5 ปี อันดับ 4 เป็นผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี-ต่ำกว่า 2 ปี และอันดับสุดท้าย เป็นผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี

ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับพนักงาน พบว่า มีพนักงานบริษัทฯ ที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวนมากที่สุด อันดับ 2 เป็นพนักงานส่วนสำนักงาน อันดับ 3 เป็นซูปเปอร์ไวเซอร์ และอันดับสุดท้าย เป็นลิคเดอร์

ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน พบว่า 5 หน่วยงานที่มีพนักงานบริษัทฯ จำนวนมากที่สุดคือ ผลิต 1 ผลิต 3 (IBB) ผลิต 2 (Thomas) ผลิต B และผลิต 4 (Belle E'toille)

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.96$) อันดับสองคือด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.94$) อันดับสามคือด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.90$) อันดับสี่คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.84$) อันดับห้าคือด้านความรับผิดชอบต่องาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.77$) อันดับหกคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.73$) อันดับเจ็ดคือด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.72$) อันดับแปดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.66$) อันดับเก้าคือด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.43$) ส่วนปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.25$) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.11$) และ ด้านรายได้และผลตอบแทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.94$)

1.3.3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่พนักงานตอบมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ อันดับ 1 ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน อันดับ 2 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท อันดับ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อันดับ 4 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับ 5 และอันดับ 6 มีจำนวนผู้ให้ข้อคิดเห็นเท่ากันคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับ

7 ด้านความรับผิดชอบต่องาน อันดับ 8 ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา อันดับ 9 ด้านความสำเร็จในงาน อันดับ 10 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ อันดับ 11 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และอันดับ 12 คือด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ มีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1) *ด้านรายได้และผลตอบแทน* กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ระดับรายได้และผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม พอสมควรกับความสามารถ อันดับรองลงมาคือผู้ให้ข้อคิดเห็นจำนวนใกล้เคียงกันและให้ความเห็นว่า รายได้และผลตอบแทนของพนักงานยังน้อยอยู่ รายได้น้อยกว่าค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เบี้ยขยันน้อย พนักงานใหม่ได้ค่าตอบแทนใกล้เคียงกับพนักงานเก่า พนักงานส่วนน้อยที่ให้ความคิดเห็นว่ารำได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับที่ดีมาก และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้เพิ่มรายได้หรือค่าแรงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน พิจารณาปรับเงินค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากอายุงาน อยากให้มี การทำงานล่วงเวลา อย่างสม่ำเสมอเนื่องจากถ้าไม่มี การทำงานล่วงเวลา ก็ไม่เพียงพออยากให้เพิ่มโบนัสหรือสวัสดิการให้มากขึ้นตามอายุงานหรือผลงานเนื่องจากรายได้ยังน้อยเมื่อเทียบกับที่อื่น เพิ่มเบี้ยขยัน ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด

2) *ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท* กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ากฎระเบียบและนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสมและดีอยู่แล้ว สามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาคิดว่าบริษัทฯ มีกฎระเบียบจำนวนมากและเข้มงวดเกินไป ทำให้พนักงานอึดอัดหรือไม่สามารถจำหรือปฏิบัติได้หมด พนักงานไม่ทราบนโยบายหรือนโยบายไม่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านกฎระเบียบไว้ว่า ควรสื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจน ควรลดความเข้มงวดในบางเรื่องเช่นการกำหนดเวลาเข้าห้องน้ำ สำหรับข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย ได้แก่ การเพิ่มนโยบายจูงใจพนักงาน การเพิ่มสวัสดิการพนักงาน เช่นการรักษาพยาบาล การเพิ่มความช่วยเหลือในกรณีบิดามารดาเสียชีวิตให้มากขึ้น การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มและเปลี่ยนเครื่องตรวจตัวเป็นแบบเดินผ่านทำให้เร็วขึ้น

3) *ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน* กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสะอาด มีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละออง กลิ่นสารเคมี กลิ่นบูหรี ควัน เสียงดัง ร้อน และแสงสว่าง ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานก็จะเป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่คับแคบ ไม่เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่ใช้มีจำนวนไม่เพียงพอหรือมีสภาพเก่า ขาดอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบและสะอาดเรียบร้อย ควรจะมีการทำกิจกรรม 5 ส ควรจะมีการจัดระเบียบและจัดแผนผังโรงงานให้เป็นไปตามทิศทางการไหลของงาน จัดให้มีตารางการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ และ

ระบบต่าง ๆ เดือนละครั้งเพื่อความปลอดภัย ควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับพนักงาน เพิ่มอุปกรณ์เพื่อระบายอากาศและกลิ่นที่รบกวนการทำงาน รวมทั้งเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ชำรุด เสี่ยงดังออกไปเพื่อซ่อมแซมเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ปรับปรุงสภาพอาคาร ห้องน้ำ และสภาพแวดล้อมของบริษัท ควรเพิ่มแม่บ้านในการดูแลความสะอาด ควรจัดพื้นที่พักผ่อนให้พนักงานในเวลากลางวัน

4) *ด้านความมั่นคงในงาน* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าบริษัทมีความมั่นคงในงานดีถึงดีมาก มีส่วนน้อยมากที่ให้ข้อคิดเห็นว่าเป็นบริษัทไม่มีความมั่นคงในงานหรือไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้บริษัทหางานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ให้พนักงานมี การทำงานล่วงเวลา อย่างสม่ำเสมอ อยากให้มีสวัสดิการที่ดี ขึ้นเงินให้พนักงานมากขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น บริษัทมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ เสนอโครงการดี ๆ ให้กับพนักงาน

5) *ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ดีหรือดีมาก รองลงมาเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อคิดเห็นส่วนน้อยที่เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานยังไม่ดีและยังไม่สามัคคีกัน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ให้ปรึกษาปัญหางานกับเพื่อนที่เก่งกว่า ขอมรับการความคิดเห็นของผู้อื่น แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน อยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบของบริษัท มีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งพวก ปรับปรุงการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี จัดให้มีกีฬา ควรมีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจให้กับผู้ร่วมงาน

6) *ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก มีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจ ไม่เกรียติ ให้ความรู้และคำปรึกษาได้ดี มีการสื่อสารที่ดี ให้การช่วยเหลือและเอาใจใส่พนักงาน มีส่วนน้อยที่ให้ข้อคิดเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยและน้อยมาก ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดเกินไป การใช้กิริยาและคำพูดของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสมทำให้ไม่อยากปรึกษาหรือหมดกำลังใจ ไม่มีเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาของพนักงาน อยากให้รับฟังพนักงานมากขึ้น อยากให้เห็นความสำคัญของพนักงานให้มากขึ้น อยากให้มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับพนักงานมากขึ้น อยากให้มีการประชุมในแผนกมากขึ้น

7) *ด้านความรับผิดชอบต่องาน* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก กลุ่มตัวอย่างส่วน

น้อยได้ให้ข้อคิดเห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานในระดับปานกลางหรือเห็นว่าจะต้องรับผิดชอบสูงเกินไป และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้พนักงานทุกคนรับผิดชอบ และข้อสัคัญในหน้าที่ของตนเอง ไม่เกี่ยงงาน หัวหน้างานไม่ควรใช้คำพูดบั่นทอนกำลังใจของพนักงาน ไม่ควรมอบหมายงานเยอะเกินไป ให้ความรู้กับซูปเปอร์ไวเซอร์ในเรื่องความคิดในการทำงาน อยากให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอาทิตย์ละครั้ง

8) *ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น สามารถให้ความรู้กับพนักงานได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถพลิกแพลงวิธีการทำงาน ทำงานอยากให้ง่าย มีส่วนน้อยที่เห็นว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชายังไม่ดี ขาดความยุติธรรม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาลดการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ลดการกดดันพนักงาน หัวหน้าควรเป็นแบบอย่างการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เห็นผลประโยชน์ของพนักงานไปพร้อมกับผลประโยชน์ของบริษัท อบรมหัวหน้างานให้มีความสามารถจะได้นำมาสอนให้กับพนักงาน

9) *ด้านความสำเร็จในงาน* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสำเร็จในงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก เมื่อทำงานออกมาดีก็ดีใจ อยากให้งานที่ทำออกมาสำเร็จและสมบูรณ์ รองลงมาคือระดับปานกลาง และบางกลุ่มได้ให้ข้อคิดเห็นว่าความสำเร็จของงานนั้นไม่แน่นอนขึ้นกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือยังไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า พนักงานควรตั้งใจ ทুমเทปฏิบัติงานให้สุดความสามารถ เอาใจใส่และรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจึงจะเกิดความสำเร็จในงาน งานไม่ควรยากเกินไปนัก

10) *ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ* กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก รองลงมาคือระดับปานกลางและอื่น ๆ ส่วนน้อยที่ให้ข้อคิดเห็นว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากไม่เคยได้รับคำชม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานทำให้ทำงานมีความสุข หรือการที่ผู้บังคับบัญชาไว้ใจให้ทำงานที่สำคัญ ทำให้กล้าตัดสินใจ มีกำลังใจและมีความมั่นใจมากขึ้น อยากให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมผลงานบ้าง

11) *ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ* กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพดีถึงดีมาก รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเห็นว่าพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยถึงน้อยมากหรือยังไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้

ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้บริษัทสนับสนุนด้านความรู้และการศึกษาแก่พนักงาน อยากให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในหน้าที่ อยากให้ผลักดันบุคลากรที่มีความสามารถ

12) ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าสามารถเข้าใจเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติได้ดี พนักงานมีความผูกพันกับงาน รองลงมาให้ข้อคิดเห็นว่าการหาความยากง่ายขึ้นอยู่กับแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนน้อยให้ข้อคิดเห็นว่าการหาเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติมีปัญหา มีความสลับซับซ้อนและขาดรายละเอียดที่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า งานฝีมือต้องใช้เวลาอย่างเพียงพอ วัสดุที่ใช้เช่นตัวเรือนเพชร พลอย ต้องมีความพร้อม งานเป็นแรงจูงใจ อยากให้มีการประชุมหรืออบรมรายละเอียดงานให้มากกว่านี้เนื่องจากงานยากหรือสลับซับซ้อน ให้พนักงานที่มีความสามารถสอนวิธีการทำงานที่เร็วและง่าย คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ส่วนปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน ซึ่งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทฯ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน รวม 12 ปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รุ่งทิwa อินตะใจ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทฯ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก งานวิจัยของ วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก งานวิจัยของ อรรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทฯ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 11 ปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจมีความใกล้เคียงกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
พบว่าโดยภาพรวม พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรอุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ระดับพนักงาน และหน่วยงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่พบว่ามีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ดังนี้

2.2.1 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา โสตร โยม (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด งานวิจัยของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวิลด์ไวด์ไฟล์ท์เซอร์วิส จำกัด เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าก็จะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าเช่นระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรีและพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

มีความต้องการต้องการปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงส่งผลให้พนักงานบริษัทฯ ที่ส่วนมากมีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ม.6 ปวช/ปวส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากได้แก่ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัทความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ รายได้และผลตอบแทน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด งานวิจัยของ วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) สรุปได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับ บรรยากาศในห้องพักงาน พื้นที่ทำงานและการจัดพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมทันสมัยของเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด นอกจากนี้พนักงานเห็นความสำคัญของบรรยากาศทั่วไป ภายในอาคารสำคัญรองลงมา และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารหรือบริษัทในลำดับสุดท้าย

2.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด งานวิจัยของ อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากและเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน การที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นในแผนกหรือนอกแผนก ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น แต่ยังคงเห็นว่าบุคลากรในบริษัท ๆ ยังไม่มีความสามัคคีมากนัก จะเห็นได้จากการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง แต่เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3.3 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับนโยบายที่มีประโยชน์และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การคิดประกาศโครงการ นโยบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอมีส่วนช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจได้ แต่พบว่าข้อ 15 มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเนื่องจากพนักงานต้องการให้บริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบด้วยคุณธรรมมากขึ้น

2.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด งานวิจัยของ อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ และรุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ที่ทำการศึกษาร่วมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่าพนักงานเห็นว่าการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับที่มากและให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา แต่ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นเรื่องที่พนักงานอาจจะยังไม่กล้าในการปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา

2.3.5 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด สรุปได้ว่าระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาอยู่ในระดับที่มากและพนักงานให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้บังคับบัญชา พนักงานคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้ดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจในความเป็นผู้นำ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาให้พนักงานและเป็นต้นแบบให้กับพนักงานได้

2.3.6 ด้านรายได้และผลตอบแทน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ที่ทำการศึกษาร่วมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) อรุมา มะกรุดทอง

(2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานให้คะแนนความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่พนักงานได้รับในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยที่เห็นว่าระดับรายได้หลักเช่นเงินเดือน หรือค่าล่วงเวลาที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถหรืองานที่ตนเองรับผิดชอบ พนักงานให้ระดับคะแนนเกี่ยวกับระดับเงินเดือนในปัจจุบันต่อการครองชีพในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และให้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่องความเหมาะสมของของเงินโบนัสประจำปีที่ได้รับ

2.3.7 ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวต์โพลท์เซอร์วิส จำกัด วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคง มีงานให้ทำตลอด และไม่ต้องการเปลี่ยนงาน และให้ความคิดเห็นว่าอยากแนะนำให้เพื่อนมาสมัครเพราะมีความมั่นคง

2.3.8 ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวต์โพลท์เซอร์วิส จำกัด วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด โดยจะให้ความทุ่มเท รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความภูมิใจ แต่พบว่าคะแนนเฉลี่ยในข้อ 38 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเนื่องจากพนักงานอาจไม่ได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมนั่นเอง

2.3.9 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรู้สึกรับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตยา โสทรโยม (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด สรุปได้ว่าพนักงานให้คะแนนความคิดเห็นเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก พนักงานให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในระดับปานกลาง พนักงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชายังเปิด

โอกาสให้ร่วมในการวางแผนในระดับปานกลางและพนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท

2.3.10 ด้านความรับผิดชอบต่องาน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์โฟลท์ เซอร์วิส จำกัด วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญในการใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเองในระดับที่มากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานลุล่วงได้ด้วยดี และเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนเป็นหลัก พนักงานยังได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนรับผิดชอบกับงาน แต่พบว่าพนักงานยังไม่มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่มีการกำหนดระดับมาตรฐานนั่นเอง

2.3.11 ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนุช กลิ่นหอม (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นดินการบินกรุงเทพ เวลด์ไวด์โฟลท์ เซอร์วิส จำกัด รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) อรุมา มะกรุดทอง (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ สรุปได้ว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความพึงพอใจในผลงานของตนเอง พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ

2.3.12 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตยา โสทรโยม (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของบริษัท ไทยการ์เม้นต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด สรุปได้ว่าพนักงานให้คะแนนความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องความต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและจะยินดีถ้ามีโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้น พนักงานเห็นว่าบริษัท ให้ความสำคัญสนับสนุนและพิจารณาผู้ที่ทำงานดีและมีผลงานสม่ำเสมอ และทำให้รู้สึกตั้งใจทำงาน แต่พบว่าพนักงาน

ส่วนมากให้ความคิดเห็นว่าหน่วยงานไม่ค่อยสนับสนุนในการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทำให้พนักงานให้คะแนนเฉลี่ยโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ พบว่า พนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยมากกว่าปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยที่พนักงานตอบมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ อันดับ 1 ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน อันดับ 2 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท อันดับ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อันดับ 4 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับ 5 และอันดับ 6 มีจำนวนผู้ให้ข้อคิดเห็นเท่ากันคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับ 7 ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน อันดับ 8 ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา อันดับ 9 ด้านความสำเร็จในงาน อันดับ 10 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ อันดับ 11 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และอันดับ 12 คือด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ มีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

2.4.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ระดับรายได้และผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม พอสมควรกับความสามารถ อันดับรองลงมาคือผู้ให้ข้อคิดเห็นจำนวนใกล้เคียงกันและให้ความเห็นว่า รายได้และผลตอบแทนของพนักงานยังน้อยอยู่ รายได้น้อยกว่าค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เบี้ยขยันน้อย พนักงานใหม่ได้ค่าตอบแทนใกล้เคียงกับพนักงานเก่า พนักงานส่วนน้อยที่ให้ความคิดเห็นว่ารายได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับที่ดีมาก และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้เพิ่มรายได้หรือค่าแรงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน พิจารณาปรับเงินค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากอายุงาน อยากให้มี การทำงานล่วงเวลา อย่างสม่ำเสมอเนื่องจากถ้าไม่มี การทำงานล่วงเวลา ก็ไม่เพียงพออยากให้เพิ่มโบนัสหรือสวัสดิการให้มากขึ้นตามอายุงานหรือผลงานเนื่องจากรายได้ยังน้อยเมื่อเทียบกับที่อื่น เพิ่มเบี้ยขยัน ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด

2.4.2 ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ากฎระเบียบและนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสมและดีอยู่แล้ว สามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาคิดว่าบริษัทฯ มีกฎระเบียบจำนวนมากและเข้มงวดเกินไป ทำให้พนักงานอึดอัดหรือไม่สามารถจำหรือปฏิบัติได้หมด พนักงานไม่ทราบนโยบายหรือนโยบายไม่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านกฎระเบียบไว้ว่า ควรสื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจน ควรลดความเข้มงวดในบางเรื่องเช่นการกำหนดเวลาเข้าห้องน้ำ สำหรับข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย ได้แก่ การเพิ่มนโยบายจูงใจพนักงาน การเพิ่มสวัสดิการพนักงาน เช่นการรักษาพยาบาล

การเพิ่มความช่วยเหลือในกรณีบิดามารดาเสียชีวิตให้มากขึ้น การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มและเปลี่ยนเครื่องตรวจตัวเป็นแบบเดินผ่านทำให้เร็วขึ้น

2.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสะอาด มีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละออง กลิ่นสารเคมี กลิ่นบุหรี ควัน เสียงดัง ร้อน และแสงสว่าง ในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงานก็จะเป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่คับแคบ ไม่เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่ใช้มีจำนวนไม่เพียงพอหรือมีสภาพเก่า ขาดอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบและสะอาดเรียบร้อย ควรจะมีการทำกิจกรรม 5 ส ควรจะมีการจัดระเบียบและจัดแผนผังโรงงานให้ เป็นไปตามทิศทางกาลไหลของงาน จัดให้มีตารางการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบต่าง ๆ เดือนละครั้งเพื่อความปลอดภัย ควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับพนักงาน เพิ่มอุปกรณ์เพื่อระบายอากาศและกลิ่นที่รบกวนการทำงาน รวมทั้งเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ชำรุด เสียงดัง ออกไปเพื่อซ่อมแซมเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ปรับปรุงสภาพอาคาร ห้องน้ำ และสภาพแวดล้อมของบริษัท ควรเพิ่มแม่บ้านในการดูแลความสะอาด ควรจัดพื้นที่พักผ่อนให้พนักงานในเวลากลางวัน

2.4.4 ด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าบริษัทมีความมั่นคงในงานดีถึงดีมาก มีส่วนน้อยมากที่ให้ข้อคิดเห็นว่าเป็นบริษัทไม่มีความมั่นคงในงานหรือไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้บริษัทหางานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ให้พนักงานมี การทำงานล่วงเวลา อย่างสม่ำเสมอ อยากให้มีสวัสดิการที่ดี ขึ้นเงินให้พนักงานมากขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น บริษัทมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ เสนอโครงการดี ๆ ให้กับพนักงาน

2.4.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ดีหรือดีมาก รองลงมาเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อคิดเห็นส่วนน้อยที่เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานยังไม่ดีและยังไม่สามัคคีกัน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ให้ปรึกษาปัญหาทางกับเพื่อนที่เก่งกว่า ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน อยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบของบริษัท มีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งพวก ปรับปรุงการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี จัดให้มีกีฬา ควรมีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจให้กับผู้ร่วมงาน

2.4.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก มีความเป็นกันเอง

มีความเข้าใจ ไม่เครียด ให้ความรู้และคำปรึกษาได้ดี มีการสื่อสารที่ดี ให้การช่วยเหลือและเอาใจใส่ พนักงาน มีส่วนน้อยที่ให้ออกคิดเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยและน้อยมาก ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดเกินไป การใช้กิริยาและคำพูดของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสมทำให้ไม่อยากปรึกษาหรือหมดกำลังใจ ไม่มีเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาของพนักงาน อยากให้รับฟังพนักงานมากขึ้น อยากให้เห็นความสำคัญของพนักงานให้มากขึ้น อยากให้มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับพนักงานมากขึ้น อยากให้มีการประชุมในแผนกมากขึ้น

2.4.7 ด้านความรับผิดชอบต่องาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ออกคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยได้ให้ออกคิดเห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานในระดับปานกลางหรือเห็นว่าต้องรับผิดชอบสูงเกินไป และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้พนักงานทุกคนรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในหน้าที่ของตนเอง ไม่เกียจงาน หัวหน้างานไม่ควรใช้คำพูดบั่นทอนกำลังใจของพนักงาน ไม่ควรมอบหมายงานเยอะเกินไป ให้ความรู้กับซูปเปอร์ไวเซอร์ในเรื่องความคิดในการทำงาน อยากให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอาทิตย์ละครั้ง

2.4.8 ด้านระดับและคุณภาพของผู้บัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ออกคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น สามารถให้ความรู้กับพนักงานได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถพลิกแพลงวิธีการทำงาน ทำงานอยากให้ง่าย มีส่วนน้อยที่เห็นว่าระดับและคุณภาพของผู้บัญชายังไม่ดี ขาดความยุติธรรม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาลดการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ลดการกดดันพนักงาน หัวหน้าควรเป็นแบบอย่างการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เห็นผลประโยชน์ของพนักงานไปพร้อมกับผลประโยชน์ของบริษัท อบรมหัวหน้างานให้มีความสามารถจะได้นำมาสอนให้กับพนักงาน

2.4.9 ด้านความสำเร็จในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ออกคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความสำเร็จในงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก เมื่อทำงานออกมาดีก็ดีใจ อยากให้งานที่ทำออกมาสำเร็จและสมบูรณ์ รองลงมาคือระดับปานกลาง และบางกลุ่มได้ให้ออกคิดเห็นว่าความสำเร็จของงานนั้นไม่แน่นอนขึ้นกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือยังไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า พนักงานควรจะต้องตั้งใจ ทুমเทปฏิบัติงานให้สุดความสามารถ เอาใจใส่และรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจึงจะเกิดความสำเร็จในงาน งานไม่ควรยากเกินไปนัก

2.4.10 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมาก รองลงมาคือระดับปานกลางและอื่น ๆ ส่วนน้อยที่ให้ข้อคิดเห็นว่าความรู้สึกได้รับการยอมรับยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากไม่เคยได้รับคำชม และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การได้รับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานทำให้ทำงานมีความสุข หรือการที่ผู้บังคับบัญชาไว้ใจให้ทำงานที่สำคัญ ทำให้กล้าตัดสินใจ มีกำลังใจ และมีความมั่นใจมากขึ้น อยากให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมผลงานบ้าง

2.4.11 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพดีถึงดีมาก รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเห็นว่าพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยถึงน้อยมากหรือยังไม่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าอยากให้มีวิทยฐานะด้านความรู้และการศึกษาแก่พนักงาน อยากให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในหน้าที่ อยากให้ผลักดันบุคลากรที่มีความสามารถ

2.4.12 ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าสามารถเข้าใจเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติได้ดี พนักงานมีความผูกพันกับงาน รองลงมาให้ข้อคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานง่ายขึ้นอยู่กับแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนน้อยให้ข้อคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติมีปัญหา มีความสลับซับซ้อนและขาดรายละเอียดที่ชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า งานฝีมือต้องใช้เวลาอย่างเพียงพอ วัสดุที่ใช้เช่นตัวเรือนเพชร พลอย ต้องมีความพร้อม งานเป็นแรงจูงใจ อยากให้มีการประชุมหรืออบรมรายละเอียดงานให้มากกว่านี้เนื่องจากงานยากหรือสลับซับซ้อน ให้พนักงานที่มีความสามารถสอนวิธีการทำงานที่เร็วและง่าย คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งนี้ จากผลการศึกษาทำให้เราทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการปรับปรุง แก่ของค้การและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขมีดังต่อไปนี้

3.1.1 เพศ เพศที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แต่มีความแตกต่างอยู่บ้างในเรื่องของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับและด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่เพศชายจะให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวมากกว่าเพราะเพศชายต้องการกลุ่มเพื่อนที่เป็นเพศเดียวกัน เนื่องจากสัดส่วนของพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นเพศหญิง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนชายด้วยกันทำให้มีความสบายใจในการทำงานมากกว่า และความสำคัญอีกอย่างของเพศชายคือการมีความก้าวหน้าในอาชีพเพราะต้องเป็นผู้นำครอบครัว พนักงานชายจึงมีแนวโน้มในการการเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายกว่า บริษัทฯ จึงควรวางนโยบายในการตอบสนองในด้านเหล่านี้ให้มากขึ้น

3.1.2 อายุ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และ 21-25 ปี จะมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบหรือมีความสนใจในเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-50 ปี นั้นจะมีระดับของแรงจูงใจมากที่สุด จากผลสำรวจยังพบอีกว่าสัดส่วนของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ดังนั้นบริษัทจึงควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี เป็นหลัก และมีนโยบายเพื่อจูงใจพนักงานที่อายุน้อยเนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยก็มีศักยภาพในการที่จะพัฒนาฝีมือแต่ยังมีความรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับเกิดขึ้น จึงทำให้รู้สึกอยากเปลี่ยนงาน

3.1.3 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนมากมีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า อันดับรองลงมาคือระดับ ม.6 จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีระดับของแรงจูงใจมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะเป็นพนักงานในส่วนสำนักงานมากกว่า ดังนั้นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับกลุ่มนี้ก็จะเป็นเรื่องของสภาพ

แวดล้อมของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท รายได้ ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องานและเนื้อหาของงาน ซึ่งจะแตกต่างกับกลุ่มของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6 ม.3 หรือต่ำกว่า รวมถึงป่วย/ปวด ที่จะมีความต้องการเสริมแรงจูงใจในเรื่องของรายได้และผลตอบแทนเป็นหลัก

3.1.4 สถานภาพสมรส สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างกันของระดับแรงจูงใจโดย รวม ถึงแม้พบว่าอาจจะมีความแตกต่างในด้านเนื้อหา แต่เมื่อตรวจสอบ รายคู่แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ จากการศึกษาพบว่าสัดส่วนของพนักงานที่สมรสแล้วมากกว่าพนักงานที่ยังโสดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านอายุ ดังนั้นบริษัทจึงควรเน้นบทบาทและปรับปรุงการจูงใจให้กับพนักงานที่สมรสแล้วเช่นในเรื่องของความมั่นคง รายได้และสวัสดิการที่เกี่ยวกับครอบครัวให้มากขึ้น

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าบริษัทมีสัดส่วนของพนักงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนที่มากกว่า โดยพนักงานที่มี ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปีมีระดับของแรงจูงใจต่ำที่สุด จะเห็นได้ว่าพนักงานที่คงอยู่กับบริษัทส่วนใหญ่จะเริ่มตั้งแต่อายุงาน 2 ปีขึ้นไป ดังนั้นจึงควรที่จะมีนโยบายในการจูงใจพนักงานให้ทำงานให้ได้เป็นระยะเวลานานกว่า 2 ปี เนื่องจากจะทำให้ลดอัตราการเข้าออกของพนักงานลง สำหรับหัวข้อ ที่ควรจะเน้นเพราะมีระดับคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์สำหรับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี ได้แก่ ด้าน ความรู้สึกได้รับการยอมรับและด้านรายได้และผลตอบแทน

3.1.6 ระดับพนักงาน ระดับของพนักงานที่แตกต่างกันในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันของระดับแรง จูงใจ แต่พบว่าระดับของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงานในด้านที่เกี่ยวข้อง กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้าน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะพนักงานในฝ่ายผลิต ดังนั้นบริษัทฯ ควรทบทวนและหาวิธีการจูงใจเพื่อให้ตอบสนองต่อพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เชิดชูยกย่อง พนักงานที่ทำงานดีขยัน หรือพนักงานที่มีอายุงานนาน เป็นต้น

3.1.7 หน่วยงาน หน่วยงานที่แตกต่างกันในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าหน่วยงานที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เป็นผลจาก ทักษะและคุณสมบัติของพนักงานที่มีความแตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควร พิจารณานโยบายในการจูงใจพนักงานให้มีความแตกต่างกันออกไปตามคุณสมบัติ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ผลิตเครื่องประดับและอัญมณีของไทยที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน หรือทำการศึกษารายบริษัทที่ผลิตเครื่องประดับและอัญมณีของไทยที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหาร

3.2.2 ควรมีการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของระดับหัวหน้าและระดับผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับกลางเพิ่มเติม ซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีบทบาทเป็นหลักในการดำเนินงานของบริษัท



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- จงดี ลัทธลาภกุล (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษากลุ่มบริษัททีปโก้” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชาญชัย เพชรคง (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธนากร ทวีรัตน์ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นนุช กลิ่นหอม (2554) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริการภาคพื้นการบินกรุงเทพ เวลด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิตยา โสทรโยม (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของบริษัทไทยการ์เมนต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553) *ประมวลสาระชุดวิชา 32798 วิทยานิพนธ์ (Thesis) นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) *ประมวลสาระชุดวิชา 32701 การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
- รองศาสตราจารย์ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2553) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์
- รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- วิสูตร สัมชัญฉิม (2552) “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรัตน์จี กูตระกูล (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษานาการพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และ กาวนา สายชู (2552) *MBA HANDBOOK* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ออฟเซต
- อรอุมา มะกรุดทอง (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลหาดใหญ่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. 10th ed. John Wiley & Sons, Inc.
- John R. Schermerhorn Jr. (2012). *Exploring Management*. 3rd ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th ed. Prentice Hall
- Goldfine Manufacturers Public Company Limited. (2011). [online]. Available :
<http://www.goldfine-investor.com>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1) นางสาวยูวดี เกียรติบริม	ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Assistant Vice President - Private Brand) บริษัท โคมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
2) นางจกกล ตันติรุ่งโรจน์ชัย	ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธนา ตันติรุ่งโรจน์ชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
4) นายสุทิน เสนิชัย	ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายจัดการ บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส(มหาชน) จำกัด
5) นางสาวมณฑา แต่งหอม	ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส(มหาชน) จำกัด

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย บัณฑิตศึกษา
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาของ นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ข้อมูลที่ได้จากความอนุเคราะห์ของท่าน เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อ การวิจัย และผลที่ได้รับจากการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนา บัญชีต่างๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้หน่วยงานของท่านต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลใน ภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน และจะไม่ส่งผลเสีย ต่อ หน่วยงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับ ความ เป็นจริงในปัจจุบันและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ ของการ วิจัย

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบ จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็น คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่าง ๆ จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 79 ข้อ กรุณา ตอบตามวิธีการที่ชี้แจงในแต่ละตอน

นาย นรินทร์ ตันตริ่งโรจน์ชัย

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ตามความเป็นจริง (ไม่ต้อง ทำเครื่องหมายในช่อง ด้านขวามือ)

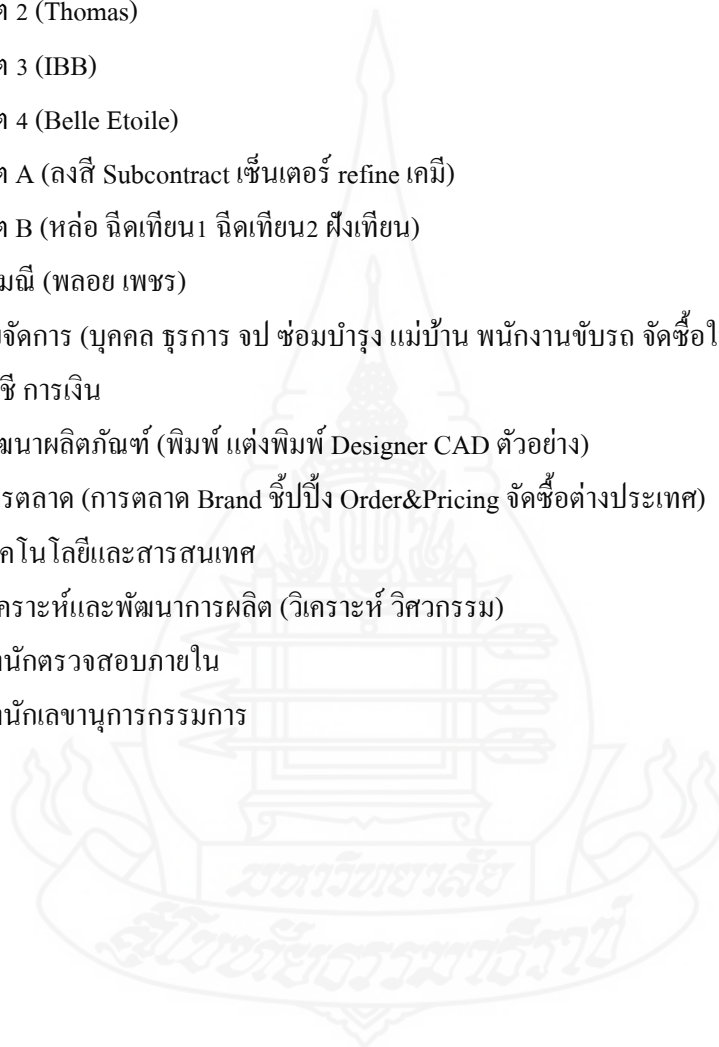
- | | ส่วนนี้สำหรับผู้วิจัย |
|---|---|
| 1. เพศ
<input type="radio"/> 1. ชาย <input type="radio"/> 2. หญิง | 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุ
<input type="radio"/> 1. 18-20 ปี <input type="radio"/> 2. 21 - 25 ปี <input type="radio"/> 3. 26 - 30 ปี
<input type="radio"/> 4. 31 – 35 ปี <input type="radio"/> 5. 36 – 50 ปี <input type="radio"/> 6. มากกว่า 50 ปี | 2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3. ระดับการศึกษา
<input type="radio"/> 1. ปวช – ปวส <input type="radio"/> 2. ม.3 หรือต่ำกว่า <input type="radio"/> 3. ม6
<input type="radio"/> 4. อนุปริญญา/ปริญญาตรี <input type="radio"/> 5. สูงกว่าปริญญาตรี | 3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4. สถานภาพสมรส
<input type="radio"/> 1. โสด <input type="radio"/> 2. สมรส <input type="radio"/> 3. หย่าร้าง
<input type="radio"/> 4. อื่น ๆ ระบุ | 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน
<input type="radio"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 2. ตั้งแต่ 1 ปี – ต่ำกว่า 2 ปี
<input type="radio"/> 3. ตั้งแต่ 2 ปี – ต่ำกว่า 5 ปี <input type="radio"/> 4. ตั้งแต่ 5 ปี – ต่ำกว่า 10 ปี
<input type="radio"/> 5. มากกว่า 10 ปี | 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6. ตำแหน่งงานของท่าน
<input type="radio"/> 1. พนักงานฝ่ายผลิต <input type="radio"/> 2. ส่วนสำนักงาน <input type="radio"/> 3. ลีดเดอร์
<input type="radio"/> 4. ซุปเปอร์ไวเซอร์ <input type="radio"/> 5. อื่น ๆ ระบุ..... | 6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

ส่วนนี้สำหรับผู้วิจัย

7 □□

7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

- 1. ผลิต 1 (ทั่วไป)
- 2. ผลิต 2 (Thomas)
- 3. ผลิต 3 (IBB)
- 4. ผลิต 4 (Belle Etoile)
- 5. ผลิต A (ลงสี Subcontract เซ็นเตอร์ refine เคมี)
- 6. ผลิต B (หล่อ ฉีดเทียน1 ฉีดเทียน2 ฟังเทียน)
- 7. อัญมณี (พลอย เพชร)
- 8. ฝ่ายจัดการ (บุคคล ชุรการ จป ซ่อมบำรุง แม่บ้าน พนักงานขับรถ จัดซื้อในประเทศ)
- 9. บัญชี การเงิน
- 10. พัฒนาผลิตภัณฑ์ (พิมพ์ แต่งพิมพ์ Designer CAD ตัวอย่าง)
- 11. การตลาด (การตลาด Brand ซื้ปิ้ง Order&Pricing จัดซื้อต่างประเทศ)
- 12. เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 13. วิเคราะห์และพัฒนาการผลิต (วิเคราะห์ วิศวกรรม)
- 14. สำนักตรวจสอบภายใน
- 15. สำนักเลขานุการกรรมการ



แบบสอบถามตอนที่ 2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์
เมนูแฟลคเจอร์เรอส์ (มหาชน) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบทุกข้อ

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน						
1) บรรยากาศโดยทั่วไปภายในอาคารที่เป็นระเบียบมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน						8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2) ความเหมาะสมทันสมัยของเครื่องมือวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทให้ใช้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน						9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3) สถานที่ทำงานและการจัดพื้นที่ปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน						10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4) บรรยากาศห้องทำงาน ในหน่วยงานของท่าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน						11 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5) สภาพแวดล้อมและทัศนียภาพบริเวณภายนอกของบริษัท เช่นสวนหย่อม ลานกีฬา มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน						12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
6) ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น						13 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7) การได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น						14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงานของท่าน						15 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9) บุคลากรในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่ง พรรคแบ่งพวก						16 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10) บุคลากรในบริษัทถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ						17 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท						
11) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน						18 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12) นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีประโยชน์ และดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน						19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13) มีการคิดประกาศ โครงการ นโยบาย ของบริษัท ๆ ให้ ท่านได้ทราบอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ						20 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14) บริษัทมีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่านเป็นอย่างดี						21 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15) บริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วย ความยุติธรรม						22 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
16) ท่านให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความ จริงใจ						23 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17) ท่านมีความพึงพอใจและอยากทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา						24 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18) ท่านกล้าที่จะปรึกษาเรื่องต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา						25 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19) ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับท่าน						26 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20) ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานใน หน่วยงาน						27 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา						
21) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการทำงาน						28 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี						29 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหให้กับพนักงาน						30 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24) ท่านไว้วางใจผู้บังคับบัญชาของท่านให้เป็นผู้ริเริ่มเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						31 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย						32 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านรายได้และผลตอบแทน						
26) เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน						33 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27) เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้และความสามารถของท่าน						34 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28) เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ						35 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29) เงิน โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม						36 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
30) สวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล ของรางวัลประจำปี และอื่น ๆ มีความเหมาะสม						37 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความมั่นคงในงาน						
31) บริษัทสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว						38 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
32) บริษัทต้องการทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป						39 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
33) การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง						40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
34) ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน หรือ ครอบครัว มาสมัครงานที่บริษัท ๆ เพราะมีความมั่นคง						41 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
35) ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านและไม่ต้องกร เปลี่ยนงาน						42 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความสำเร็จในงาน						
36) ท่านมีความทุ่มเทเพื่อให้งานของท่านประสบ ผลสำเร็จ						43 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
37) ท่านต้องการทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด						44 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
38) ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						45 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
39) ท่านจะรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชา						46 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
40) ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจกับการปฏิบัติงานให้ บริษัท						47 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ						
41) ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						48 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
42) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและ มอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ						49 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
43) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานจากท่าน						50 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
44) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ วางแผนการปฏิบัติงาน						51 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
45) ท่านเคยเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรม ส่วนรวมของบริษัท						52 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านความรับผิดชอบต่องาน						
46) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการทำงาน						53 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
47) ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัว ของตนเอง						54 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
48) ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง						55 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
49) เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติท่านสามารถปฏิบัติได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จคล่องด้วยดี						56 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
50) ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติ เพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน						57 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ						
51) ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						58 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
52) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						59 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
53) งานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจให้ท่านต้องการทำงานต่อไป						60 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
54) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ						61 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
55) ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน						62 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ						
56) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้						63 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
57) ท่านต้องการและสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น						64 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
58) บริษัทให้การสนับสนุนและพิจารณาผู้ที่ทำงานดีและมีผลงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นเหตุผลให้ท่านตั้งใจทำงาน						65 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
59) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ						66 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
60) ท่านยินดีและพึงพอใจ ถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น						67 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือ ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
-
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....
-
3. ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท.....
-
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....
-
5. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา.....
-
6. ด้านรายได้และผลตอบแทน.....
-
7. ด้านความมั่นคงในงาน.....
-
8. ด้านความสำเร็จในงาน.....
-
9. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ.....
-
10. ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....
-
11. ด้านเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ.....
-
12. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ.....
-

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา) โดยวิธีของ Cronbach

No. of Cases	Cronbach's Alpha	N of Items
20	0.970	60

ตารางผนวกที่ 2 ค่าเฉลี่ยทางสถิติของข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย	Variance	SD	N of Items
226.1	1061.253	32.577	60

ตารางผนวกที่ 3 การหาคะแนนเฉลี่ยและค่า SD ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

คำถามข้อที่	ค่าเฉลี่ย	SD	จำนวนตัวอย่าง
1	3.75	0.97	20
2	3.80	0.95	20
3	3.85	0.88	20
4	4.25	1.02	20
5	3.65	0.81	20
6	4.35	0.75	20
7	4.20	0.89	20
8	4.15	0.75	20
9	3.40	1.10	20
10	3.85	0.99	20
11	3.90	1.07	20
12	3.80	1.06	20

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

คำถามข้อที่	ค่าเฉลี่ย	SD	จำนวนตัวอย่าง
13	3.15	1.14	20
14	3.30	1.03	20
15	3.40	1.05	20
16	4.35	0.75	20
17	4.10	0.91	20
18	3.90	1.25	20
19	3.90	0.91	20
20	3.90	1.07	20
21	4.30	0.80	20
22	4.25	0.85	20
23	4.15	0.93	20
24	4.40	0.68	20
25	4.05	0.89	20
26	3.30	1.26	20
27	3.40	1.23	20
28	3.35	1.23	20
29	3.05	1.10	20
30	3.50	1.05	20
31	3.65	0.75	20
32	3.85	0.75	20
33	4.00	0.73	20
34	3.65	0.88	20
35	3.60	0.75	20
36	4.30	0.57	20
37	4.45	0.61	20

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

คำถามข้อที่	ค่าเฉลี่ย	SD	จำนวนตัวอย่าง
38	3.15	1.04	20
39	4.35	0.49	20
40	4.25	0.64	20
41	3.60	0.68	20
42	3.70	0.66	20
43	3.25	0.72	20
44	3.20	0.95	20
45	2.80	0.95	20
46	3.45	0.89	20
47	3.35	1.14	20
48	4.45	0.51	20
49	4.25	0.64	20
50	4.10	0.85	20
51	4.05	0.69	20
52	4.15	0.67	20
53	3.55	0.69	20
54	3.75	0.72	20
55	4.00	0.80	20
56	2.55	1.10	20
57	3.95	0.95	20
58	3.30	0.73	20
59	2.95	1.05	20
60	3.75	1.12	20

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายนรินทร์ ตันตริ่งโรจน์ชัย
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2513
สถานที่เกิด	เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศบ. โยธา) สาขาวิศวกรรมโยธา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอริส จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วน IMPORT-EXPORT

