

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐานทรัพย์โลหะกิจ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามกับ พนักงานบริษัท ฐานทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำนวน 60 คน ประกอบด้วย พนักงานระดับบริหาร 13 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 47 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐานทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐานทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลความสัมพันธ์

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
	SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวละตัวยกกำลังสอง
	MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
	F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
	t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
	p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ข้อมูลโดยทั่วไปนั้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด สถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์จาก Pearson Correlations เพื่อนำมาแสดงความสัมพันธ์และการแปรผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 39 ปี	50	83.30
40 ปีขึ้นไป	10	16.70
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	44	73.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	8.30
อนุปริญญาตรี/ปวส.	5	8.30
ปริญญาตรี	6	10.00
รวม	60	100

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.00 อันดับที่ 3 คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน

รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	43	71.70
10,001-20,000 บาท	12	20.00
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	5	8.30
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมา 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	42	70.00
พนักงานสำนักงาน	5	8.30
กรู๊ปลีดเดอร์	8	13.00
ซูปเปอร์ไวเซอร์	2	3.30
ผู้จัดการ	3	5.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ กรู๊ปลีดเดอร์ คิดเป็นร้อยละ 13.00 พนักงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 5.00 และซูปเปอร์ไวเซอร์ คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	.49	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	.55	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93	.53	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	.50	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.78	.51	มาก
รวม	3.90	.44	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.04$ SD = 0.49) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.96$ SD = 0.50) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.53) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.78$ SD = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.72$ SD = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยในการ
 จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามแผนที่กำหนด	4.32	.50	มาก
2. มีการตรวจสอบคุณภาพของงานที่จะส่งมอบก่อนทุกครั้ง	3.82	.62	มาก
3. ท่านมีผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตและเรียบร้อย	4.02	.65	มาก
4. ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละวัน	4.08	.72	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	4.00	.73	มาก
รวม	4.04	.49	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.32$ SD = 0.50) ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.08$ SD = 0.72) ท่านมีผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตและเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.02$ SD = 0.65) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.00$ SD = 0.73) มีการตรวจสอบคุณภาพของงานที่จะส่งมอบก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.82$ SD = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยในการ
 จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. บริษัทมีการจัดแข่งขันผลงานเพื่อมอบรางวัลหรือการยกย่องชมเชยอื่นๆ	3.67	.79	มาก
2. บริษัทจัดให้มีกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชยพนักงานผู้มีผลงานดีเด่น	3.78	.73	มาก
3. บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ผลงาน ผลงานดีเด่น ให้หน่วยงานภายนอกรับทราบ	3.73	.60	มาก
รวม	3.72	.55	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชยพนักงานผู้มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.78$ SD = 0.73) บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ผลงาน ผลงานดีเด่น ให้หน่วยงานภายนอกรับทราบ ($\bar{X} = 3.73$ SD = 0.60) บริษัทมีการจัดแข่งขันผลงานเพื่อมอบรางวัลหรือการยกย่องชมเชยอื่นๆ ($\bar{X} = 3.67$ SD = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยในการ
 จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม กับความสามารถของท่าน	3.93	.66	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.88	.69	มาก
3. ท่านชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.98	.62	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.93	.66	มาก
รวม	3.93	.53	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน
 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย
 คือ ท่านชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=3.98$ SD = 0.62)งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม
 กับความสามารถของท่าน และงานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X}= 3.93$ SD =
 0.66) งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย($\bar{X}= 3.88$ SD =
 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยในการ
 จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่เพื่อให้ ผลสำเร็จ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.12	.52	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากการทำงาน	3.88	.73	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้เป็นอย่างดี	4.12	.58	มาก
4. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ	3.73	.73	มาก
รวม	3.96	.50	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน
 ความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ
 ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่เพื่อให้ผลสำเร็จ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} =$
 4.12 SD = 0.52) ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.12$ SD =
 0.58) ท่านพร้อมที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X} 3.88$ SD =0.73) ท่านมีการ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการติดตามงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} 3.73$ SD = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยในการ
 จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	N=60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มี โอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น	3.80	.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมท่านให้ได้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นตามวาระ	3.60	.71	มาก
3. บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีโอกาสได้ ฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมเป็น อย่างดี	3.88	.61	มาก
4. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานขณะนี้	3.87	.62	มาก
รวม	3.78	.51	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน
 ความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ
 บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมเป็น
 อย่างดี ($\bar{X}=3.88$ SD =0.61) ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานขณะนี้ ($\bar{X}=3.87$ SD =
 0.62)ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น
 ($\bar{X}=3.80$ SD =0.68) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมท่านให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ ($\bar{X}=3.60$ SD
 =0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	N = 60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ด้านเป้าหมาย	3.95	.51	มาก
2. ด้านเวลา	3.87	.49	มาก
3. ด้านคุณภาพ	3.97	.50	มาก
รวม	3.93	.45	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.97$ SD = 0.50) ด้านเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.95$ SD = 0.51) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.87$ SD = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมาย

ด้านเป้าหมาย	N = 60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ท่านปฏิบัติงานและทำงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้	4.03	.58	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	.71	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.62	มาก
รวม	3.95	.51	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานและทำงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้ ($\bar{X} = 4.03$ SD = 0.58) ท่าน

สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.95$ SD = 0.62) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.88$ SD = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลา

ด้านเวลา	N = 60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ตลอดเวลาที่ท่านทำงานทำให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.97	.61	มาก
2. ท่านทำงานสำเร็จก่อนกำหนดเวลาที่บริษัทกำหนด	3.90	.57	มาก
3. ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องเลิกงานเกินกำหนดเวลาทำงาน	3.77	.72	มาก
รวม	3.87	.49	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือตลอดเวลาที่ท่านทำงานทำให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.97$ SD = 0.61) ท่านทำงานสำเร็จก่อนกำหนดเวลาที่บริษัทกำหนด ($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.57) ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องเลิกงานเกินกำหนดเวลาทำงาน ($\bar{X} = 3.77$ SD = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตาม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	N = 60		ระดับ
	\bar{X}	SD	
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนด	4.03	.61	มาก
2. คุณภาพของงานที่ท่านทำสูงกว่ามาตรฐานตามที่กำหนด	3.93	.71	มาก
3. ท่านสามารถนำความรู้ของท่านมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้อย่างดี	3.97	.63	มาก
รวม	3.97	.50	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับมากไปน้อย คือท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.03$ SD = 0.61) ท่านสามารถนำความรู้ของท่านมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.97$ SD = 0.63) คุณภาพของงานที่ท่านทำสูงกว่ามาตรฐานตามที่กำหนด ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 39 ปี n = 50		40 ปีขึ้นไป n = 10	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.97	.45	4.42	.47
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	.53	4.16	.47
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	.50	4.30	.55
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	.46	4.17	.65
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.74	.44	4.02	.79
โดยรวม	4.08	.40	4.30	.56

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม
จำแนกตามอายุพนักงานต่ำกว่า 39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 4.08 และ 4.30

ตารางที่ 22 การทดสอบที (*t test*) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.97	.45	-2.82*	.006
	40 ปีขึ้นไป	10	4.42	.47		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.64	.53	-2.89*	.005
	40 ปีขึ้นไป	10	4.16	.47		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.86	.50	-2.48*	.016
	40 ปีขึ้นไป	10	4.30	.55		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.92	.46	-1.46	.147
	40 ปีขึ้นไป	10	4.17	.65		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.74	.44	-1.10	.296
	40 ปีขึ้นไป	10	4.02	.79		
รวม	ต่ำกว่า 39 ปี	50	4.08	.40	-2.63*	.010
	40 ปีขึ้นไป	10	4.30	.56		

**p*<.05

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยที่ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุ 40 ปี ขึ้นไปมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี

สมมติฐานที่ 2 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา							
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย n=44		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n=5		อนุปริญญา ตรี/ปวส. n=5		ปริญญาตรี n=6	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.84	.34	4.60	.31	4.40	.37	4.80	.17
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	.48	4.20	.69	4.00	.40	4.33	.42
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	.40	4.40	.33	4.35	.60	4.70	.29
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	.31	4.65	.28	4.40	.37	4.75	.27
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.59	.32	4.15	.67	4.40	.57	4.41	.54
โดยรวม	3.70	.27	4.42	.35	4.33	.34	4.62	.25

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม
จำแนกตามระดับการศึกษาพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษา
ตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.70 4.42 4.33 และ 4.62
ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการ ปฏิบัติงาน
ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	7.42	2.47	21.76*	.000
ภายในกลุ่ม	56	6.36	.11		
รวม	59	13.78			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.91	1.63	6.83*	.001
ภายในกลุ่ม	56	13.41	.24		
รวม	59	18.33			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	7.42	2.47	14.90*	.000
ภายในกลุ่ม	56	9.30	.16		
รวม	59	16.73			
ด้านความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	3	9.47	3.15	31.43*	.000
ภายในกลุ่ม	56	5.62	.10		
รวม	59	15.10			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.60	2.20	13.34*	.000
ภายในกลุ่ม	56	9.24	.16		
รวม	59	15.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	7.12	2.37	29.13*	.000
ภายในกลุ่ม	56	4.56	.08		
รวม	59	11.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.84	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.60	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 4.40	ปริญญาตรี 4.80
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.84	-	-.76*	-.56*	-.96*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.60			.20*	-.20
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.40				-.40
ปริญญาตรี	4.80				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และระดับปริญญาตรี มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและพนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญาตรี/ปวส. มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.56	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.20	อนุปริญาตรี/ ปวส. 4.00	ปริญาตรี 4.33
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.56	-	-.64*	-.44	-.77*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.20			.20	-.13
อนุปริญาตรี/ปวส.	4.00				-.33
ปริญาตรี	4.33				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาปริญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.93	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.80	อนุปริญาตรี/ ปวส. 4.40	ปริญาตรี 5.00
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.72	-	-.67*	-.62*	-.98*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.40			.05	-.30
อนุปริญาตรี/ปวส.	4.35				-.35
ปริญาตรี	4.70				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญาตรี/ปวส.

และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.72	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.65	อนุปริญญา ตรี/ ปวส. 4.40	ปริญญาตรี 4.75
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.72	-	-.93*	-.63	-1.03*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.65			.25	-.10
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.40				-.35
ปริญญาตรี	4.75				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.59	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.15	อนุปริญญา ตรี/ ปวส. 4.40	ปริญญาตรี 4.41
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.59	-	-.56*	-.81*	-.82*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.15			-.25	-.26
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.40				.01
ปริญญาตรี	4.41				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรีมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.70	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.42	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 4.33	ปริญญา ตรี 4.62
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.70	-	-.72*	-.63*	-.92*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.42			.09	-.20
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.33				-.29
ปริญญาตรี	4.62				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรีมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

สมมติฐานที่ 3 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้					
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท n=43		10,001-20,000 บาท n=12		21,001-50,000 บาทขึ้นไป n=5	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.83	.35	4.51	.27	4.76	.32
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	.44	4.13	.52	4.46	.29
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.69	.34	4.37	.44	4.90	.13
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	.33	4.43	.40	4.80	.11
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.59	.34	4.04	.54	4.80	.11
โดยรวม	3.69	.26	4.32	.31	4.76	.08

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.69 4.32 และ 4.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.16	3.58	30.83*	.000
ภายในกลุ่ม	57	12.95	.22		
รวม	59	20.98			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.48	3.24	15.61*	.000
ภายในกลุ่ม	57	11.84	.20		
รวม	59	34.33			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.40	4.70	36.57*	.000
ภายในกลุ่ม	57	7.33	.12		
รวม	59	16.73			
ด้านความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.48	4.24	36.57*	.000
ภายในกลุ่ม	57	6.61	.11		
รวม	59	15.10			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.43	3.71	25.14*	.000
ภายในกลุ่ม	57	8.42	.14		
รวม	59	15.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.66	3.83	54.15*	.000
ภายในกลุ่ม	57	4.03	.07		
รวม	59	11.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 3.83	10,001-20,000 บาท 4.51	20,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.76
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.83	-	-.68*	-.92*
10,001-20,000 บาท	4.51			-.25
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.76			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่ากลุ่มรายได้ของ พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 20,001-50,000 บาทขึ้นไป มีการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่ม ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 3.52	10,001-20,000 บาท 4.13	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.46
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.52	-	-.61*	-.93*
10,001-20,000 บาท	4.13			-.33
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.46			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	21,001-50,000 บาทขึ้นไป
		3.69	4.37	4.90
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.69	-	-.67*	-1.21*
10,001-20,000 บาท	4.37			-.53*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.90			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.73	10,001 – 20,000 บาท 4.43	21,001 – 50,000 บาทขึ้นไป 4.80
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.73	-	-.70*	-1.07*
10,001-20,000 บาท	4.43			-.37
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.80			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.59	10,001-20,000 บาท 4.04	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.80
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.59	-	-.45*	-1.21*
10,001-20,000 บาท	4.04			-.76*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.80			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป

มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 3.69	10,001-20,000 บาท 4.32	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.76
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.69	-	-.63*	-1.07*
10,001-20,000 บาท	4.32			-.44*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.76			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001- 20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

สมมติฐานที่ 4 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยในการจงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน									
	พนักงาน ปฏิบัติการ n=42		พนักงาน สำนักงาน n=5		กรู๊ปลีด เดอร์ n=8		ซูเปอร์ ไวเซอร์ n=2		ผู้จัดการ n=3	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.80	.31	4.64	.29	4.47	.31	4.50	.42	4.93	.11
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.51	.44	4.06	.36	4.16	.61	4.50	.23	4.44	.38
3. ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	3.68	.34	4.35	.37	4.37	.44	5.00	.00	4.83	.14
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	.27	4.60	.37	4.43	.37	4.75	.00	4.83	.14
5. ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	.357	.32	4.05	.54	4.09	.54	4.87	.17	4.75	.00
โดยรวม	3.67	.23	4.37	.24	4.32	.33	4.72	.10	4.78	.07

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม
จำแนกตามตำแหน่งงานพนักงานที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์
ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.67 4.37 4.32 4.72 และ 4.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	<i>p</i>
ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	8.35	2.09	21.16*	.000
ภายในกลุ่ม	55	5.43	.09		
รวม	59	13.78			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	4	6.73	1.68	7.98*	.000
ภายในกลุ่ม	55	11.59	.21		
รวม	59	18.33			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	4	9.73	2.43	19.12*	.000
ภายในกลุ่ม	55	6.99	.12		
รวม	59	16.73			
ด้านความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	4	10.32	2.58	29.71*	.000
ภายในกลุ่ม	55	4.77	.08		
รวม	59	15.10			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	4	8.09	2.02	14.34*	.000
ภายในกลุ่ม	55	7.75	.14		
รวม	59	15.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	8.44	2.11	35.70*	.000
ภายในกลุ่ม	55	3.25	.05		
รวม	59	11.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ	พนักงาน สำนักงาน	กรู๊ปลีดเดอร์	ซูเปอร์ ไวเซอร์	ผู้จัดการ
		3.80	4.64	4.47	4.50	5.93
พนักงานปฏิบัติการ	3.80	-	-.84*	-.67*	-.70	-1.13*
พนักงานสำนักงาน	4.64			.17	.14	-.29
กรู๊ปลีดเดอร์	4.47				-.26	-.46*
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.50					-.43
ผู้จัดการ	4.93					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ และผู้จัดการมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่า พนักงานปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่ากรู๊ปลีดเดอร์

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.51	พนักงาน สำนักงาน 4.06	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.16	ซูเปอร์ไว เซอร์ 4.50	ผู้จัดการ 4.44
พนักงานปฏิบัติการ	3.51	-	-.55*	-.65*	-.98*	-.93*
พนักงานสำนักงาน	4.06			-.10	-.43	-.38
กรู๊ปลีดเดอร์	4.16				-.33	-.28
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.50					.06
ผู้จัดการ	4.44					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.68	พนักงาน สำนักงาน 4.35	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.37	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 5.00	ผู้จัดการ 4.83
พนักงานปฏิบัติการ	3.68	-	-.67*	-.69*	-1.32*	-1.15*
พนักงานสำนักงาน	4.35			-.03	-.65*	-.48
กรู๊ปลีดเดอร์	4.37				-.63*	-.46
ซูเปอร์ไวเซอร์	5.00					-.67
ผู้จัดการ	4.83					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์

และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานซูปเปอร์ไวเซอร์มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานสำนักงานและกรู๊ปลีดเดอร์

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ	พนักงาน สำนักงาน	กรู๊ปลีดเดอร์	ซูปเปอร์ ไวเซอร์	ผู้จัดการ
		3.69	4.60	4.43	4.75	4.83
พนักงานปฏิบัติการ	3.69	-	-.91*	-.74*	-1.06*	-1.14*
พนักงานสำนักงาน	4.60			.17	-.15	-.23
กรู๊ปลีดเดอร์	4.43				-.32	-.40
ซูปเปอร์ไวเซอร์	4.75					-.08
ผู้จัดการ	4.83					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.83	พนักงาน สำนักงาน 4.20	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.50	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 5.00	ผู้จัดการ 5.00
พนักงานปฏิบัติการ	3.57	-	-.63	-.93*	-1.43*	-1.43*
พนักงานสำนักงาน	4.05			-.45	-.95*	-.95*
กรู๊ปลีดเดอร์	4.09				-.91*	-.91*
ซูเปอร์ไวเซอร์	5.87					.87
ผู้จัดการ	4.75					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.67	พนักงาน สำนักงาน 4.37	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.32	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 4.72	ผู้จัดการ 4.78
พนักงานปฏิบัติการ	3.67	-	-.70*	-.65*	-1.05*	-1.11*
พนักงานสำนักงาน	4.37			-.05	-.40*	-.46*
กรู๊ปลีดเดอร์	4.32				-.40*	-.46*
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.72					-.06
ผู้จัดการ	4.78					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์

และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

พนักงานที่มีตำแหน่งซูปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งซูปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งกรู๊ปลีดเดอร์

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกัันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีอายุต่างกัันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีอายุต่างกัันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการ ปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 39 ปี n=50		40 ปีขึ้นไป n=10	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านเป้าหมาย	3.90	.48	4.23	.58
2. ด้านเวลา	3.81	.48	4.20	.44
3. ด้านคุณภาพ	3.94	.46	4.16	.63
โดยรวม	3.88	.43	4.20	.52

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุพนักงานต่ำกว่า 39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.88 และ 4.20

ตารางที่ 48 การทดสอบที (*t test*) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

	อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านเป้าหมาย	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.90	.48	-1.92	.059
	40 ปีขึ้นไป	10	4.23	.58		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.81	.48	-2.32*	.024
	40 ปีขึ้นไป	10	4.20	.44		
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.94	.46	-1.31	.195
	40 ปีขึ้นไป	10	4.16	.63		
รวม	ต่ำกว่า 39 ปี	50	3.88	.43	-2.03*	.046
	40 ปีขึ้นไป	10	4.20	.52		

* $p < .05$

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านเป้าหมาย ด้านคุณภาพ โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไปมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี

สมมติฐานที่ 6 พนักงานของบริษัท ฐานปณัทรพ์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา							
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย n=44		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n=5		อนุปริญญาตรี /ปวส. n=5		ปริญญาตรี n=6	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านเป้าหมาย	3.71	.30	4.46	.29	4.60	.27	4.72	.53
2. ด้านเวลา	3.67	.36	4.26	.27	4.46	.38	4.55	.40
3. ด้านคุณภาพ	3.73	.28	4.53	.38	4.60	.36	4.77	.27
โดยรวม	3.70	.24	4.42	.27	4.55	.24	4.68	.33

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม
จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.70 4.42 4.55
และ 4.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านเป้าหมาย					
ระหว่างกลุ่ม	3	9.35	3.11	28.72*	.000
ภายในกลุ่ม	56	6.08	.10		
รวม	59	15.43			
ด้านเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	3	7.06	2.35	17.38*	.000
ภายในกลุ่ม	56	7.59	.13		
รวม	59	14.65			
ด้านคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3	9.91	3.30	37.44*	.000
ภายในกลุ่ม	56	4.94	.08		
รวม	59	14.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	8.72	2.90	43.67*	.000
ภายในกลุ่ม	56	3.72	.067		
รวม	59	12.45			

* $p < .05$

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านความเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.71	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.46	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 5.60	ปริญญาตรี 4.72
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.71	-	-.75*	-1.89*	-1.01*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.46			-1.14	-.26
อนุปริญญาตรี/ปวส.	5.60				.88
ปริญญาตรี	4.72				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.67	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.26	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 4.46	ปริญญาตรี 4.55
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.67	-	-.59*	-.79*	-.88*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.26			-.20	-.29
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.46				-.09
ปริญญาตรี	4.55				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส.

และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.73	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.53	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 4.60	ปริญญาตรี 4.77
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.73	-	-.80*	-.87*	-1.04*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.53			-.07	-.24
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.60				-.17
ปริญญาตรี	4.77				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย 3.70	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. 4.42	อนุปริญญาตรี/ ปวส. 4.55	ปริญญาตรี 4.68
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.70	-	-.71*	-.84*	-.96*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.42			-.13	-.26
อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.55				-.13
ปริญญาตรี	4.68				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการ ปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้					
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท n=43		10,001-20,000 บาท n=12		21,001-50,000 บาทขึ้นไป n=5	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านเป้าหมาย	3.71	.30	4.41	.37	4.93	.14
2. ด้านเวลา	3.65	.32	4.38	.39	4.60	.36
3. ด้านคุณภาพ	3.73	.30	4.44	.32	4.93	.14
โดยรวม	3.70	.23	4.41	.28	4.82	.16

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.70 4.41 และ 4.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านเป้าหมาย					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.85	4.92	50.35*	.000
ภายในกลุ่ม	57	5.57	.09		
รวม	59	15.43			
ด้านเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.95	3.97	33.78*	.000
ภายในกลุ่ม	57	6.70	.11		
รวม	59	14.65			
ด้านคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.68	4.84	53.32*	.000
ภายในกลุ่ม	57	5.17	.09		
รวม	59	14.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.08	4.54	76.99*	.000
ภายในกลุ่ม	57	3.36	.05		
รวม	59	12.45			

* $p < .05$

จากตารางที่ 56 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านเป้าหมาย จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.71	10,001-20,000 บาท 4.41	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.95
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.71	-	-.70*	-1.24*
10,001-20,000 บาท	4.41			-.54*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.95			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านเวลา จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.65	10,001 – 20,000 บาท 4.38	21,001 – 50,000 บาทขึ้นไป 4.60
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.65	-	-.73*	-.95*
10,001-20,000 บาท	4.38			-.22
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.60			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ตารางที่ 59 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.73	10,001-20,000 บาท 4.44	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.93
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.73	-	-.71*	-1.20*
10,001-20,000 บาท	4.44			-.49*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.93			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยรวม จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท 3.70	10,001-20,000 บาท 4.41	21,001-50,000 บาทขึ้นไป 4.82
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.70	-	-.71*	-1.20*
10,001-20,000 บาท	4.41			-.41*
21,001-50,000 บาทขึ้นไป	4.82			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ 21,001-50,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

สมมติฐานที่ 6 พนักงานของบริษัท สุภาพนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานดังนี้

H0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ การปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน									
	พนักงาน ปฏิบัติการ n=42		พนักงาน สำนักงาน n=5		กรู๊ปลีดเดอร์ n=8		ซูเปอร์ ไวเซอร์ n=2		ผู้จัดการ n=3	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านเป้าหมาย	3.69	.27	4.46	.38	4.41	.34	4.83	.23	5.00	.00
2. ด้านเวลา	3.69	.31	4.40	.43	4.37	.37	4.33	.00	4.77	.38
3. ด้านคุณภาพ	3.72	.27	4.26	.43	4.54	.30	5.00	.00	4.88	.19
โดยรวม	3.68	.20	4.37	.38	4.44	.20	4.72	.07	4.88	.19

จากตารางที่ 61 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.68 4.37 4.44 4.72 และ 4.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านเป้าหมาย					
ระหว่างกลุ่ม	4	10.77	2.69	31.75*	.000
ภายในกลุ่ม	55	4.66	.08		
รวม	59	15.43			
ด้านเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	4	8.66	2.16	19.86*	.000
ภายในกลุ่ม	55	5.99	.10		
รวม	59	14.65			
ด้านคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4	10.28	2.57	30.90*	.000
ภายในกลุ่ม	55	4.57	.08		
รวม	59	14.85			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	9.70	2.42	48.49*	.000
ภายในกลุ่ม	55	2.75	.05		
รวม	59	12.45			

* $p < .05$

จากตารางที่ 62 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 63 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านเป้าหมาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.68	พนักงาน สำนักงาน 4.46	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.41	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 4.83	ผู้จัดการ 5.00
พนักงานปฏิบัติการ	3.68	-	-.78*	-.73*	-1.15*	-1.32*
พนักงานสำนักงาน	4.46			.05	-.37	-.54*
กรู๊ปลีดเดอร์	4.41				-.42	-.59*
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.83					-.17
ผู้จัดการ	5.00					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเป้าหมายมากกว่าพนักงานสำนักงาน และกรู๊ปลีดเดอร์

ตารางที่ 64 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.63	พนักงาน สำนักงาน 4.40	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.37	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 4.33	ผู้จัดการ 4.77
พนักงานปฏิบัติการ	3.63	-	-.77*	-.74*	-.70*	-1.14*
พนักงานสำนักงาน	4.40			-.03	.07	-.37
กรู๊ปลีดเดอร์	4.37				.04	-.04
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.33					-.44
ผู้จัดการ	4.77					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 65 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.72	พนักงาน สำนักงาน 4.26	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.54	ซุปเปอร์ ไวเซอร์ 5.00	ผู้จัดการ 4.88
พนักงานปฏิบัติการ	3.72	-	-.54*	-.82*	1.28*	-1.16*
พนักงานสำนักงาน	4.26			-.28	-.74	-.62*
กรู๊ปลีดเดอร์	4.54				-.46	-.34
ซุปเปอร์ไวเซอร์	5.00					.12
ผู้จัดการ	4.88					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานสำนักงาน

ตารางที่ 66 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ 3.68	พนักงาน สำนักงาน 4.37	กรู๊ปลีดเดอร์ 4.44	ซูเปอร์ ไวเซอร์ 4.72	ผู้จัดการ 4.88
พนักงานปฏิบัติการ	3.68	-	-.70*	-.76*	-1.04*	-1.20*
พนักงานสำนักงาน	4.37			-.07	-.34	-.51*
กรู๊ปลีดเดอร์	4.44				-.28	-.44*
ซูเปอร์ไวเซอร์	4.72					.17
ผู้จัดการ	4.88					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 66 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน กรู๊ปลีดเดอร์ ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานสำนักงาน

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพมากกว่ากรู๊ปลีดเดอร์

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

H0: ปัจจัยการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1: ปัจจัยการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ฐาปนทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 67 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียสัน(Pearson's Correlation) ระหว่างปัจจัยในการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัย	สหสัมพันธ์ เพียสัน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ	ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ	ปัจจัยจูงใจ ด้านความ ก้าวหน้า	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเป้าหมาย	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเวลา	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านคุณภาพ	รวม ประสิทธิภาพ
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	0.669(**)	0.654(**)	0.714(**)	0.558(**)	0.740(**)	0.723(**)	0.642(**)	0.769(**)
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	Pearson Correlation		1	0.685(**)	0.649(**)	0.671(**)	0.578(**)	0.644(**)	0.591(**)	0.662(**)
	Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation			1	0.800(**)	0.711(**)	0.715(**)	0.788(**)	0.755(**)	0.825(**)
	Sig. (2-tailed)				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ	Pearson Correlation				1	0.700(**)	0.747(**)	0.777(**)	0.798(**)	0.848(**)
	Sig. (2-tailed)					0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ตารางที่ 67 (ต่อ)

		ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จ	ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงาน	ปัจจัยเชิงใจ ด้านความ รับผิดชอบ	ปัจจัยเชิงใจ ด้านความ ก้าวหน้า	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเป้าหมาย	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเวลา	ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านคุณภาพ	รวม ประสิทธิภาพ
ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า	Pearson Correlation					1	0.710(**)	0.669(**)	0.758(**)	0.781(**)
	Sig. (2-tailed)						0.000	0.000	0.000	0.000
ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเป้าหมาย	Pearson Correlation						1	0.739(**)	0.766(**)	0.917(**)
	Sig. (2-tailed)							0.000	0.000	0.000
ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเวลา	Pearson Correlation							1	0.734(**)	0.903(**)
	Sig. (2-tailed)								0.000	0.000
ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านคุณภาพ	Pearson Correlation								1	0.914(**)
	Sig. (2-tailed)									0.000
รวมปัจจัยเชิงใจ	Pearson Correlation	0.845(**)	0.837(**)	0.893(**)	0.897(**)	0.839(**)	0.815(**)	0.838(**)	0.823(**)	0.905(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-Tailed)

จึงสรุปว่า ขอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพในระดับนัยสำคัญ 0.01

16. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.905 และ Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.000 จึงสรุปว่า ขอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยในการจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 68 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
2. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
3. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
4. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
5. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
6. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
7. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
8. พนักงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
9. ปัจจัยในการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ฐานปณัตย์ โลหะกิจ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน	ยอมรับ

จากตารางที่ 68 ซึ่งเป็นการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จะพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพการ

ทำงานแตกต่างกันซึ่งยอมรับสมมติฐาน และปัจจัยใจการจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของ
บริษัท ฐานทรัพย์ โลหะกิจ จำกัด มีความสัมพันธ์กันยอมรับสมมติฐาน