

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ประมวลผลการวิจัยนี้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic package for the social science) ซึ่งมีการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ คือ

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| $N$       | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด                            |
| $n$       | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย                               |
| $\sum x$  | แทน | ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ                                  |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย  |
| $SD$      | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                     |
| $df$      | แทน | ค่าชั้นของความเป็นอิสระ                                  |
| $MS$      | แทน | ค่าความแปรปรวน (Mean of square)                          |
| $SS$      | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of square) |
| $t$       | แทน | ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t test)                           |
| $F$       | แทน | ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน                       |
| $R$       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple regression)    |
| $R^2$     | แทน | ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R square)                          |

|         |     |  |
|---------|-----|--|
| $\beta$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression)                     |
| $X_1$   | แทน | ลักษณะการใช้อำนาจ (Power distance)                       |
| $X_2$   | แทน | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) |
| $X_3$   | แทน | ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity)                       |
| $X_4$   | แทน | ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism)                |
| $Y_1$   | แทน | ความต้องการความสำเร็จ (Need for achieve : nAch)          |
| $Y_2$   | แทน | ความต้องการอำนาจ (Need for power : nPower)               |
| $Y_3$   | แทน | ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation : nAff)    |
| $p$     | แทน | ค่าความน่าจะเป็น   |
| *       | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                             |

## 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ และประเภทของบริษัทของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

**ตอนที่ 5** การเปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและระดับ

ตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที (t test) และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance) ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD.

**ตอนที่ 6** การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเภทของบริษัท ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance) ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD.

### 3. ผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ และประเภทของบริษัทของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 8** จำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ                 |       |        |
| 1.1 ชาย                | 225   | 53.6   |
| 1.2 หญิง               | 195   | 46.4   |
| รวม                    | 420   | 100.0  |
| 2. อายุ                |       |        |
| 2.1 ต่ำกว่า 25 ปี      | 107   | 25.5   |
| 2.2 25-35 ปี           | 269   | 64.0   |
| 2.3 36-45 ปี           | 38    | 9.1    |
| 2.4 46 ปีขึ้นไป        | 6     | 1.4    |
| รวม                    | 420   | 100.0  |

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์     | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-------|--------|
| 3. ระดับการศึกษา           |       |        |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 203   | 48.3   |
| 3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 190   | 45.3   |
| 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี       | 27    | 6.4    |
| รวม                        | 420   | 100.0  |
| 4. ระดับตำแหน่งงาน         |       |        |
| 4.1 ระดับปฏิบัติการ        | 330   | 78.6   |
| 4.2 ระดับบริหารงาน         | 90    | 21.4   |
| รวม                        | 420   | 100.0  |
| 5. อายุงาน                 |       |        |
| 5.1 ต่ำกว่า 1 ปี           | 85    | 20.2   |
| 5.2 1-3 ปี                 | 173   | 41.2   |
| 5.3 4-5 ปี                 | 47    | 11.2   |
| 5.4 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป     | 115   | 27.4   |
| รวม                        | 420   | 100.0  |

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ได้ดังนี้คือ

1. เพศ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 225 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศหญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

2. อายุ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 25-35 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 อายุ 36-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

3. ระดับการศึกษา พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

4. ระดับตำแหน่งงาน พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และพนักงานระดับบริหารงาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

5. อายุงาน พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุงาน 4-5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลด้านประเภทของบริษัทของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

| ประเภทของบริษัท  | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| 1 บริษัทไทย      | 168   | 40.0   |
| 2 บริษัทญี่ปุ่น  | 203   | 48.3   |
| 3 บริษัทอเมริกัน | 49    | 11.7   |
| รวม              | 420   | 100.0  |

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 คน จำแนกตามประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 บริษัทญี่ปุ่น จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และบริษัทอเมริกัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร            | <i>N</i> = 420 |           | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-------------------------------------|----------------|-----------|------------------|----------|
|                                     | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |                  |          |
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ                | 3.15           | .72       | ปานกลาง          | 4        |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.98           | .71       | มาก              | 1        |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย             | 3.34           | .83       | ปานกลาง          | 3        |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล        | 3.57           | .65       | มาก              | 2        |
| รวม                                 | 3.55           | .73       | มาก              |          |

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $\bar{X} = 3.98$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.57$ ) เป็นลำดับที่ 2 ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นลำดับที่ 3 และลักษณะการใช้อำนาจ ( $\bar{X} = 3.15$ ) เป็นลำดับที่ 4

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการใช้อำนาจ

| ปัจจัยด้านลักษณะการใช้อำนาจ  | N = 420   |      | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
|  | $\bar{X}$ | SD   |                      |          |
| 1. องค์กรของท่านมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน   | 3.64      | .90  | มาก                  | 2        |
| 2. ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่าน<br>อย่างชัดเจน                           | 3.80      | .81  | มาก                  | 1        |
| 3. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานแต่ละคนมีอำนาจ<br>หน้าที่เท่าเทียมกัน                        | 2.93      | 1.03 | ปานกลาง              | 5        |
| 4. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่าง<br>ของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง   | 3.30      | 1.01 | ปานกลาง              | 3        |
| 5. ภายในองค์กรของท่านมีสายการบังคับบัญชาและ<br>ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากเกินไป | 2.98      | .94  | ปานกลาง              | 4        |
| 6. ส่วนใหญ่การตัดสินใจภายในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับ<br>กับคนเพียงคนเดียว                 | 2.67      | 1.04 | ปานกลาง              | 6        |
| รวม  | 3.15      | .72  | ปานกลาง              |          |

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการใช้อำนาจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ โดยท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.64$ ) เป็นลำดับที่ 2 องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัม- พันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เป็นลำดับที่ 3 ภายในองค์กรของท่านมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากเกินไป ( $\bar{X} = 2.98$ ) เป็นลำดับที่ 4 ในหน่วยงานของท่านพนักงานแต่ละคนมีอำนาจหน้าที่เท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.93$ ) เป็นลำดับที่ 5 และส่วนใหญ่การตัดสินใจภายในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับคนเพียงคนเดียว ( $\bar{X} = 2.67$ ) เป็นลำดับที่ 6

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด ชลบุรี ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

| ปัจจัยด้านลักษณะ<br>การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน   | N = 420   |     | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|-----|----------------------|----------|
|  | $\bar{X}$ | SD  |                      |          |
| 1. พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านให้<br>ความสำคัญกับความมั่นคงในการปฏิบัติงาน          | 3.75      | .93 | มาก                  | 5        |
| 2. ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์                                       | 3.98      | .79 | มาก                  | 2        |
| 3. องค์กรของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงาน<br>มาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการ | 3.38      | .97 | ปานกลาง              | 7        |
| 4. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กร<br>ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด           | 3.76      | .81 | มาก                  | 4        |
| 5. ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม<br>ในหน่วยงานเสมอ                       | 3.84      | .73 | มาก                  | 3        |
| 6. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทาง<br>การปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน        | 3.64      | .93 | มาก                  | 6        |
| 7. การได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจาก<br>องค์กร                          | 4.20      | .95 | มาก                  | 1        |
| รวม  | 3.98      | .71 | มาก                  |          |

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยมีการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.98$ ) เป็นลำดับที่ 2 ท่าน ให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในหน่วยงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.84$ ) เป็นลำดับที่ 3 ท่าน ยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 3.76$ ) เป็นลำดับที่ 4 พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$ )



เป็นลำดับที่ 5 องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{X}$  =3.64) เป็นลำดับที่ 6 และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  =3.38) เป็นลำดับที่ 7

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะความเป็นเพศชาย

| ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นเพศชาย  | N = 420   |      | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
|   | $\bar{X}$ | SD   |                      |          |
| 1. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                      | 3.25      | 1.11 | ปานกลาง              | 4        |
| 2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง              | 2.27      | 1.06 | น้อย                 | 5        |
| 3. พนักงานในองค์กรของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ          | 3.70      | .89  | มาก                  | 1        |
| 4. พนักงานภายในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี                   | 3.54      | .92  | มาก                  | 2        |
| 5. ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.43      | .95  | ปานกลาง              | 3        |
| รวม   | 3.34      | .83  | ปานกลาง              |          |

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะความเป็นเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.34)และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยมีพนักงานในองค์กรของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X}$  =3.70) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 พนักงานภายในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงาน

ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.54$ ) เป็นลำดับที่ 2 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยมีระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.43$ ) เป็นลำดับที่ 3 องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.25$ ) เป็นลำดับที่ 4 และมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยเพียง 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของท่านส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ( $\bar{X} = 2.27$ ) เป็นลำดับที่ 5

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

| ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล  | N=420     |      | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
|  | $\bar{X}$ | SD   |                  |          |
| 1. พนักงานในองค์กรของท่านให้ความสนใจกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง                         | 3.68      | .91  | มาก              | 1        |
| 2. พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง     | 3.64      | .87  | มาก              | 2        |
| 3. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่  | 3.32      | .98  | ปานกลาง          | 7        |
| 4. องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน  | 3.35      | 1.01 | ปานกลาง          | 6        |
| 5. ท่านคิดว่าการคิดเพียงคนเดียวมีคุณค่ามากกว่าการระดมความคิดโดยคนหลายคน                        | 3.59      | 1.05 | มาก              | 3        |
| 6. ท่านมีโอกาสดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่         | 3.36      | .93  | ปานกลาง          | 5        |
| 7. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อของมติเอกฉันท์จากที่ประชุม | 3.46      | 1.00 | ปานกลาง          | 4        |
| รวม  | 3.57      | .65  | มาก              |          |

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยมีพนักงานในองค์กรของท่านให้ความสนใจกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง ( $\bar{X} = 3.68$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าที่จะทำงานเพียงลำพัง ( $\bar{X} = 3.64$ ) เป็นลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าความคิดเพียงคนเดียว มีคุณค่ามากกว่าการระดมความคิดโดยคนหลายคน ( $\bar{X} = 3.59$ ) เป็นลำดับที่ 3 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม ( $\bar{X} = 3.46$ ) เป็นลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.36$ ) เป็นลำดับที่ 5 องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) เป็นลำดับที่ 6 และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.32$ ) เป็นลำดับที่ 7

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | N = 420   |     | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|----------------------------|-----------|-----|--------------------|----------|
|                            | $\bar{X}$ | SD  |                    |          |
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | 3.69      | .61 | มาก                | 2        |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | 3.28      | .73 | ปานกลาง            | 3        |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.80      | .62 | มาก                | 1        |
| รวม                        | 3.89      | .59 | มาก                |          |

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ-  
งานในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยมีความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
เป็นลำดับที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.69$ ) เป็นลำดับที่ 2 และมีระดับแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว คือ ความต้องการอำนาจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ

| ความต้องการความสำเร็จ  | N = 420   |      | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|--------------------|----------|
|  | $\bar{X}$ | SD   |                    |          |
| 1. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำเสมอ  | 3.65      | .77  | มาก                | 8        |
| 2. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานให้<br>บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้   | 4.09      | .71  | มาก                | 2        |
| 3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงาน<br>ได้อย่างทันตามเวลา  | 4.14      | .73  | มาก                | 1        |
| 4. ท่านชอบปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆด้วย<br>ความกระตือรือร้นของตนเอง                                      | 3.82      | .78  | มาก                | 3        |
| 5. ท่านมั่นใจในตนเองเมื่อต้องเผชิญกับ<br>ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน                                | 3.76      | .73  | มาก                | 5        |
| 6. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและให้<br>รางวัลเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จใน<br>การปฏิบัติงานอยู่เสมอ    | 3.21      | 1.09 | ปานกลาง            | 10       |
| 7. ท่านชอบปฏิบัติงานที่ยากๆ และมีการทำ-<br>ทนายความสามารถ  | 3.53      | .86  | มาก                | 9        |
| 8. ท่านมักตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง<br>และพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้                        | 3.65      | .80  | มาก                | 7        |
| 9. ท่านมีการวางแผนก่อนมีการปฏิบัติงาน<br>จริงเสมอ  | 3.80      | .72  | มาก                | 4        |
| 10. ท่านเป็นคนปฏิบัติงานที่ละเอียดรอบคอบ<br>ขอมทุ้มเท เพื่อให้ผลงานออกมาดี แม้จะไม่ได้<br>รับการยกย่อง | 3.72      | .79  | มาก                | 6        |
| รวม  | 3.69      | .61  | มาก                |          |

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยมีท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้อย่างทันตามเวลา ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) เป็นลำดับที่ 2 ท่านชอบปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ( $\bar{X} = 3.82$ ) เป็นลำดับที่ 3 ท่านมีการวางแผนก่อนมีการปฏิบัติงานจริงเสมอ ( $\bar{X} = 3.80$ ) เป็นลำดับที่ 4 ท่านมั่นใจในตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) เป็นลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนปฏิบัติงานที่ละเอียดรอบคอบ ขอมุ่งมั่น เพื่อให้ผลงานออกมาดีแม้จะไม่ได้รับการยกย่อง ( $\bar{X} = 3.72$ ) เป็นลำดับที่ 6 ท่านมักตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้ ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นลำดับที่ 7 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำเสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นลำดับที่ 8 ท่านชอบปฏิบัติงานที่ยากๆและมีการท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.53$ ) เป็นลำดับที่ 9 และมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการสนับสนุน และให้รางวัลเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.21$ ) เป็นลำดับที่ 10

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจ

| ความต้องการอำนาจ   | N = 420   |      | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|--------------------|----------|
|  | $\bar{X}$ | SD   |                    |          |
| 1. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชาในสายงาน<br>ของตนเอง                             | 3.43      | .90  | ปานกลาง            | 1        |
| 2. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อคนและ<br>เหตุการณ์ต่างๆ                                | 2.95      | .96  | ปานกลาง            | 7        |
| 3. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับ<br>และสนใจตนเอง                                 | 3.32      | .85  | ปานกลาง            | 2        |
| 4. ท่านสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็น<br>คล้อยตามตนเองได้                        | 3.30      | .81  | ปานกลาง            | 3        |
| 5. ท่านมักได้รับการคัดเลือกจากเพื่อนร่วมงานให้เป็น<br>ผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ                | 3.12      | .93  | ปานกลาง            | 5        |
| 6. เป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงานของท่านคือการได้<br>ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท | 2.96      | 1.21 | ปานกลาง            | 6        |
| 7. ท่านชอบปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม  | 3.13      | .96  | ปานกลาง            | 4        |
| รวม  | 3.28      | .73  | ปานกลาง            |          |

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงู-  
ใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน  
มีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ โดยมีท่านต้องการปฏิบัติงานที่มีผู้ได้-  
บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง ( $\bar{X} = 3.43$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ท่านต้องการ  
ปฏิบัติงานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจตนเอง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เป็นลำดับที่ 2 ท่านสามารถใน  
การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามตนเองได้ ( $\bar{X} = 3.30$ ) เป็นลำดับที่ 3 ท่านชอบ  
ปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 3.13$ ) เป็นลำดับที่ 4 ท่านมักได้รับการคัดเลือกจาก  
เพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ ( $\bar{X} = 3.12$ ) เป็นลำดับที่ 5 เป้าหมายสูงสุดในชีวิต

การปฏิบัติงานของท่านคือการได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ( $\bar{X} = 2.96$ ) เป็นลำดับที่ 6 และท่านต้องการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์ต่างๆ ( $\bar{X} = 2.95$ ) เป็นลำดับที่ 7

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์

| ความต้องการมิตรสัมพันธ์   | N = 420   |     | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-----|--------------------|----------|
|   | $\bar{X}$ | SD  |                    |          |
| 1. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์<br>ระหว่างบุคคล      | 3.47      | .83 | ปานกลาง            | 11       |
| 2. ท่านต้องการงานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคนอื่นๆ                      | 4.05      | .77 | มาก                | 2        |
| 3. ท่านมักเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงานที่กำลัง<br>ประสบปัญหาเสมอ         | 3.60      | .80 | มาก                | 10       |
| 4. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด<br>นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน | 3.20      | .94 | ปานกลาง            | 12       |
| 5. ท่านมีความมั่นใจในการแสดงออกต่อสาธารณชนเสมอ                            | 3.17      | .95 | ปานกลาง            | 13       |
| 6. ท่านนิยมการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการสร้าง<br>ผลงานเดี่ยว             | 3.81      | .84 | มาก                | 5        |
| 7. พนักงานส่วนใหญ่มีการร่วมมือกันเพื่อเป้าหมาย<br>ขององค์กร               | 3.62      | .85 | มาก                | 8        |
| 8. ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ท่านมักมีการตัดสินใจ<br>ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน | 3.60      | .82 | มาก                | 9        |
| 9. ท่านภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอรักใคร่ตนเอง                            | 3.91      | .80 | มาก                | 3        |
| 10. ท่านมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ                              | 3.88      | .77 | มาก                | 4        |
| 11. ท่านชอบงานที่มีการพบปะผู้คนเพื่อสร้าง<br>ความสัมพันธ์ทางสังคม         | 3.65      | .82 | มาก                | 7        |
| 12. ท่านมักเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อเพื่อนขอร้องให้<br>ช่วยเหลือ            | 3.68      | .80 | มาก                | 6        |
| 13. ความเป็นกันเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิด<br>ประสบความสำเร็จในงาน   | 4.12      | .77 | มาก                | 1        |
| รวม   | 3.80      | .62 | มาก                |          |



จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยมีความเป็นกันเอง เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ท่านต้องการงานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคนอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.05$ ) เป็นลำดับที่ 2 ท่านภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอรักใคร่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.91$ ) เป็นลำดับที่ 3 ท่านมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ ( $\bar{X} = 3.88$ ) เป็นลำดับที่ 4 ท่านนิยมการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการสร้างผลงานเดี่ยว ( $\bar{X} = 3.81$ ) เป็นลำดับที่ 5 ท่านมักเสียสละเวลาส่วนตัว เมื่อเพื่อนขอร้องให้ช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.68$ ) เป็นลำดับที่ 6 ท่านชอบงานที่มีการพบปะผู้คน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นลำดับที่ 7 พนักงานส่วนใหญ่มีการร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.62$ ) เป็นลำดับที่ 8 ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ท่านมักจะมีการตัดสินใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) เป็นลำดับที่ 9 ท่านมักเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาเสมอ ( $\bar{X} = 3.60$ ) เป็นลำดับที่ 10 ท่านต้องการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.47$ ) เป็นลำดับที่ 11 ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) เป็นลำดับที่ 12 และท่านมีความมั่นใจในการแสดงออกต่อสาธารณชนเสมอ ( $\bar{X} = 3.17$ ) เป็นลำดับที่ 13



$H_{22}$  = ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_{23}$  = ลักษณะความเป็นเพศชาย มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_{24}$  = ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานที่ 1.3

$H_0$  = ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_3$  = ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานย่อย

$H_{31}$  = ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_{32}$  = ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_{33}$  = ลักษณะความเป็นเพศชาย มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

$H_{34}$  = ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้จะเป็นการหาคำตอบว่าตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านใดบ้าง ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการการทดสอบสมมติฐานนี้ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ โดยมีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ ) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $X_3$ ) และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) เป็นตัวพยากรณ์ และใช้ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) ความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) เป็นตัวแปรตาม

**ตารางที่ 19** การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| จากการถดถอย      | 4         | 14.42     | 3.60      | 10.45*   | .000     |
| จากแหล่งอื่นๆ    | 415       | 143.16    | .35       |          |          |
| รวม              | 419       | 157.58    |           |          |          |

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = .302  
 ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .091

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ของพนักงาน มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ( $R=.302$ ) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ตัวพยากรณ์) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน (ตัวแปรตาม) เท่ากับร้อยละ 9.1 ( $R^2=.091$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรบางด้าน ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ดังนั้น จึงต้องทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และการเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพล  
 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) ของพนักงาน  
 ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร<br>(ตัวพยากรณ์)      | Standardized                |          |       |      |
|---|-----------------------------|----------|-------|------|
|   | Coefficients<br>( $\beta$ ) | ลำดับที่ | $t$   | $p$  |
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ )                | .097                        | 3        | 2.04* | .042 |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) | .141                        | 2        | 2.78* | .006 |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $X_3$ )             | .057                        | 4        | 1.12  | .265 |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )        | .188                        | 1        | 3.86* | .000 |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีราย  
 ด้านที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ใน  
 เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะความ-  
 เป็นปัจเจกบุคคล ( $\beta = .188$ ) เป็นลำดับที่ 1 จึงยอมรับ  $H_{14}$  ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน  
 ( $\beta = .141$ ) เป็นลำดับที่ 2 จึงยอมรับ  $H_{12}$  และลักษณะการใช้อำนาจ ( $\beta = .097$ ) เป็นลำดับที่ 3 จึง  
 ยอมรับ  $H_{11}$  และมีด้านที่ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความ-  
 สำเร็จของพนักงานเพียงด้านเดียว คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $\beta = .057$ ) เป็นลำดับที่ 4 จึงปฏิเสธ  
 $H_{13}$

จากการผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียง 3 ด้านเท่านั้น  
 ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) ของพนักงาน  
 ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ในระดับ .05 ( $p < .05$ ) ได้แก่  
 ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ ) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) และลักษณะความเป็น  
 ปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) นำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
 ต้องการความสำเร็จ ( $Y_1$ ) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตร-  
 ฐาน ได้ดังนี้

$$Y_1 = .097X_1 + .141X_2 + .057X_3 + .188X_4$$

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .188$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มขึ้น เท่ากับ .188 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆต้องมีค่าคงที่

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .141$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มขึ้น เท่ากับ .141 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆต้องมีค่าคงที่

ลักษณะการใช้อำนาจมีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .097$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มขึ้น เท่ากับ .097 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆต้องมีค่าคงที่

**ตารางที่ 21** การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรง  
 จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| จากการถดถอย      | 4         | 12.49     | 3.12      | 6.14*    | .000     |
| จากแหล่งอื่นๆ    | 415       | 210.89    | .51       |          |          |
| รวม              | 419       | 223.38    |           |          |          |

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = .236  
 ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .056

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ความต้องการอำนาจของพนักงาน มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ( $R=.236$ ) และ  
 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ตัวพยากรณ์) ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ-  
 ต้องการอำนาจของพนักงาน (ตัวแปรตาม) เท่ากับร้อยละ 5.6 ( $R = .056$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความ-  
 แปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของ  
 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรบางด้านที่มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้อง-  
 การอำนาจ ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ดังนั้น จึงต้องทำการวิเคราะห์การ  
 ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และการเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพล  
 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) ของพนักงาน ใน  
 เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร<br>(ตัวพยากรณ์)      | Standardized<br>Coefficients<br>( $\beta$ ) | ลำดับที่ | $t$   | $p$  |
|---|---|----------|-------|------|
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ )                | .031  | 4        | .63   | .530 |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) | .041  | 3        | .79   | .430 |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $X_3$ )             | .082  | 2        | 1.57  | .117 |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )        | .185  | 1        | 3.74* | .000 |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีราย  
 ด้านที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ของพนักงาน ใน  
 เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพียง 1 ด้าน คือ ลักษณะ  
 ความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\beta = .185$ ) เป็นลำดับที่ 1 จึงยอมรับ  $H_{24}$  และมีปัจจัยรายด้านที่ไม่มีอิทธิพลที่  
 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ของพนักงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่  
 ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $\beta = .082$ ) เป็นลำดับที่ 2 จึงปฏิเสธ  $H_{23}$  ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่  
 แน่นอน ( $\beta = .041$ ) เป็นลำดับที่ 3 จึงปฏิเสธ  $H_{22}$  และลักษณะการใช้อำนาจ ( $\beta = .031$ ) เป็นลำดับที่ 4  
 จึงปฏิเสธ  $H_{21}$

จากการผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงด้านเดียว  
 เท่านั้นที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) ของพนักงาน  
 ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) ได้แก่  
 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) จึงนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_2$ ) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระใน  
 รูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้



$$Y_2 = .031X_1 + .041X_2 + .082X_3 + .185X_4$$

โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .185$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้น เท่ากับ .185 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆ ต้องมีค่าคงที่

**ตารางที่ 23** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| จากการถดถอย      | 4         | 5.49      | 1.37      | 3.68*    | .006     |
| จากแหล่งอื่นๆ    | 415       | 154.86    | .37       |          |          |
| รวม              | 419       | 160.35    |           |          |          |

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = .185  
 ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .034

\* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ( $R = .185$ ) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ตัวพยากรณ์) ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงาน (ตัวแปรตาม) เท่ากับร้อยละ 3.4 ( $R^2 = .034$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรบางด้าน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ดังนั้น จึงต้องทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และการเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพล  
 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) ของพนักงาน  
 ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน

| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร<br>(ตัวพยากรณ์)      | Standardized<br>Coefficients<br>( $\beta$ ) | ลำดับที่ | $t$   | $p$  |
|---|---|----------|-------|------|
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ ( $X_1$ )                | .002  | 4        | .04   | .971 |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $X_2$ ) | .078  | 2        | 1.49  | .138 |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $X_3$ )             | .061  | 3        | 1.16  | .248 |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )        | .119  | 1        | 2.37* | .018 |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีราย-  
 ด้านที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงาน  
 ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เพียงด้านเดียว คือ  
 ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\beta = .119$ ) เป็นลำดับที่ 1 จึงยอมรับ  $H_{34}$  และมีปัจจัยรายด้านที่ไม่มี  
 อิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงาน จำนวน  
 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $\beta = .078$ ) เป็นลำดับที่ 2 จึงปฏิเสธ  $H_{32}$   
 ลักษณะความเป็นเพศชาย ( $\beta = .061$ ) เป็นลำดับที่ 3 จึงปฏิเสธ  $H_{33}$  และลักษณะการใช้อำนาจ  
 ( $\beta = .002$ ) เป็นลำดับที่ 4 จึงปฏิเสธ  $H_{31}$

จากการผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพียงเดียวด้าน  
 เท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) ของ  
 พนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ในระดับ .05  
 ( $p < .05$ ) ได้แก่ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) จึงนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของแรงจูง-  
 ใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ( $Y_3$ ) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ  
 ตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_3 = .002X_1 + .078X_2 + .061X_3 + .119X_4$$

โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางบวก ( $\beta = .119$ ) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี หมายความว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น เท่ากับ .188 หน่วย ซึ่งตัวแปรอื่นๆ ต้องมีค่าคงที่

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานที่ 2

$H_0$  = เพศแตกต่างกัน แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เพศแตกต่างกัน แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน      | ชาย       |     | หญิง      |     | t     | p    |
|----------------------------|-----------|-----|-----------|-----|-------|------|
|                            | n = 225   |     | n = 195   |     |       |      |
|                            | $\bar{X}$ | SD  | $\bar{X}$ | SD  |       |      |
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | 3.70      | .61 | 3.68      | .62 | .31   | .757 |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | 3.35      | .72 | 3.20      | .73 | 2.03* | .044 |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.80      | .60 | 3.79      | .65 | .048  | .962 |
| รวม                        | 3.91      | .53 | 3.85      | .65 | 1.02  | .310 |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น เพียงด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการอำนาจสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยจากเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานเพศหญิง

### สมมติฐานที่ 3

$H_0$  = อายุแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

| แรงงูใจในการ<br>ปฏิบัติงาน     | ต่ำกว่า 25 ปี |      | ระดับ       | 25 - 35 ปี |      | ระดับ       | 36 - 45 ปี |      | ระดับ | 46 ปีขึ้นไป |      | ระดับ       |
|--------------------------------|---------------|------|-------------|------------|------|-------------|------------|------|-------|-------------|------|-------------|
|                                | $n = 107$     |      |             | $n = 269$  |      |             | $n = 38$   |      |       | $n = 6$     |      |             |
|                                | $\bar{X}$     | $SD$ |             | $\bar{X}$  | $SD$ |             | $\bar{X}$  | $SD$ |       | $\bar{X}$   | $SD$ |             |
| 1. ความต้องการ<br>ความสำเร็จ   | 3.78          | .571 | มาก         | 3.66       | .633 | มาก         | 3.62       | .563 | มาก   | 3.75        | .689 | มาก         |
| 2. ความต้องการ<br>อำนาจ        | 3.28          | .784 | ปาน<br>กลาง | 3.24       | .696 | ปาน<br>กลาง | 3.55       | .778 | มาก   | 3.33        | .753 | ปาน<br>กลาง |
| 3. ความต้องการ<br>มิตรสัมพันธ์ | 3.92          | .603 | มาก         | 3.74       | .628 | มาก         | 3.88       | .563 | มาก   | 3.42        | .376 | ปาน<br>กลาง |
| รวม                            | 4.03          | .600 | มาก         | 3.82       | .593 | มาก         | 3.91       | .448 | มาก   | 3.92        | .665 | มาก         |

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากของทุกระดับอายุ โดยที่พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) อายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) อายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F     | p    |
|----------------------------|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.36   | .45  | 1.21  | .306 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 156.22 | .38  |       |      |
|                            | รวม              | 419 | 157.58 |      |       |      |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.24   | 1.08 | 2.04  | .108 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 220.14 | .53  |       |      |
|                            | รวม              | 419 | 223.38 |      |       |      |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.54   | 1.18 | 3.13* | .025 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 156.80 | .38  |       |      |
|                            | รวม              | 419 | 160.35 |      |       |      |
| รวม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.38   | 1.13 | 3.30* | .020 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 142.13 | .34  |       |      |
|                            | รวม              | 419 | 145.51 |      |       |      |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) จึงยอมรับ  $H_1$  และ ปฏิเสธ  $H_0$

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) ยกเว้น ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ดังนั้น จึงต้องการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 28

**ตารางที่ 28** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นรายคู่

| อายุ          |           | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|-------------|
|               | $\bar{X}$ | 3.92          | 3.74       | 3.88       | 3.42        |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 3.92      | -             | .18*       | .03        | .50         |
| 25-35 ปี      | 3.74      |               | -          | -.14       | .33         |
| 36-45 ปี      | 3.88      |               |            | -          | .46         |
| 46 ปีขึ้นไป   | 3.42      |               |            |            | -           |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีมากกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี

**ตารางที่ 29** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ แรงจูงใจโดยรวมเป็นรายคู่

| อายุ          |           | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|-------------|
|               | $\bar{X}$ | 4.03          | 3.82       | 3.91       | 3.92        |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 4.03      | -             | .21*       | .12        | .12         |
| 25 - 35 ปี    | 3.82      |               | -          | -.08       | -.09        |
| 36 - 45 ปี    | 3.91      |               |            | -          | -.01        |
| 46 ปีขึ้นไป   | 3.92      |               |            |            | -           |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี โดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี

#### สมมติฐานที่ 4

$H_0$  = ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า   |      | ระดับ   | ปริญญาตรี     |      | ระดับ   | สูงกว่า   |      | ระดับ |
|-------------------------|-----------|------|---------|---------------|------|---------|-----------|------|-------|
|                         | ปริญญาตรี |      |         | หรือเทียบเท่า |      |         | ปริญญาตรี |      |       |
|                         | $n = 203$ |      |         | $n = 190$     |      |         | $n = 27$  |      |       |
|                         | $\bar{X}$ | $SD$ |         | $\bar{X}$     | $SD$ |         | $\bar{X}$ | $SD$ |       |
| ความต้องการความสำเร็จ   | 3.71      | .662 | มาก     | 3.67          | .561 | มาก     | 3.63      | .598 | มาก   |
| ความต้องการอำนาจ        | 3.19      | .743 | ปานกลาง | 3.34          | .732 | ปานกลาง | 3.52      | .509 | มาก   |
| ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.85      | .649 | มาก     | 3.75          | .581 | มาก     | 3.72      | .625 | มาก   |
| รวม                     | 3.91      | .660 | มาก     | 3.87          | .515 | มาก     | 3.81      | .522 | มาก   |

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตามระดับการศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกระดับการศึกษา โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ )



ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|----------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | .33       | .16       | .43      | .650     |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417       | 157.25    | .38       |          |          |
|                            | รวม              | 419       | 157.58    |           |          |          |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 3.78      | 1.89      | 3.59*    | .029     |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417       | 219.60    | .53       |          |          |
|                            | รวม              | 419       | 223.38    |           |          |          |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 1.14      | .57       | 1.49     | .227     |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417       | 159.21    | .38       |          |          |
|                            | รวม              | 419       | 160.35    |           |          |          |
| รวม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | .33       | .16       | .47      | .627     |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417       | 145.19    | .35       |          |          |
|                            | รวม              | 419       | 145.51    |           |          |          |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 31 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) จึงยอมรับ  $H_0$  และ ปฏิเสธ  $H_1$

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ เป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา          | $\bar{X}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรีหรือ<br>เทียบเท่า | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------------|-----------|------------------|----------------------------|------------------|
|                        |           | 3.19             | 3.34                       | 3.52             |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 3.19      | -                | -.15*                      | -.33*            |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 3.34      |                  | -                          | -.18             |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 3.52      |                  |                            | -                |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการอำนาจ ของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
และสูงกว่าปริญญาตรีมีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

### สมมติฐานที่ 5

$H_0$  = ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขต  
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขต  
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด  
ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | ระดับปฏิบัติการ |           | ระดับบริหารงาน |           | <i>t</i> | <i>p</i> |
|----------------------------|-----------------|-----------|----------------|-----------|----------|----------|
|                            | <i>n</i> = 330  |           | <i>n</i> = 90  |           |          |          |
|                            | $\bar{X}$       | <i>SD</i> | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |          |          |
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | 3.70            | .63       | 3.63           | .53       | 1.03     | .305     |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | 3.23            | .75       | 3.46           | .61       | -2.93*   | .004     |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.81            | .64       | 3.74           | .55       | .90      | .369     |
| รวม                        | 3.91            | .61       | 3.81           | .49       | 1.46     | .146     |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยจากเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับบริหารงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

### สมมติฐานที่ 6

$H_0$  = อายุงานแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุงานแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

| แรงงูใจในการปฏิบัติงาน     | ต่ำกว่า 1 ปี |      | 1 - 3 ปี  |      | 4 - 5 ปี  |         | มากกว่า 5 ปีขึ้นไป |      |         |      |      |         |
|----------------------------|--------------|------|-----------|------|-----------|---------|--------------------|------|---------|------|------|---------|
|                            | ระดับ        |      | ระดับ     |      | ระดับ     |         | ระดับ              |      |         |      |      |         |
|                            | $n = 85$     |      | $n = 173$ |      | $n = 47$  |         | $n = 115$          |      |         |      |      |         |
|                            | $\bar{X}$    | $SD$ | $\bar{X}$ | $SD$ | $\bar{X}$ | $SD$    | $\bar{X}$          | $SD$ |         |      |      |         |
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | 3.67         | .580 | มาก       | 3.70 | .666      | มาก     | 3.51               | .505 | มาก     | 3.76 | .586 | มาก     |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | 3.22         | .785 | ปานกลาง   | 3.27 | .681      | ปานกลาง | 3.43               | .744 | ปานกลาง | 3.28 | .756 | ปานกลาง |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.89         | .632 | มาก       | 3.82 | .603      | มาก     | 3.79               | .569 | มาก     | 3.70 | .645 | มาก     |
| รวม                        | 3.99         | .707 | มาก       | 3.86 | .584      | มาก     | 3.83               | .492 | มาก     | 3.87 | .534 | มาก     |

จากตารางที่ 34 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกระดับอายุ โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) อายุงานระหว่าง 1-3 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) อายุงานระหว่าง 4-5 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิกมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS  | F    | p    |
|----------------------------|------------------|-----|--------|-----|------|------|
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.06   | .69 | 1.83 | .140 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 155.52 | .37 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 157.58 |     |      |      |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.35   | .45 | .84  | .471 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 222.03 | .53 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 223.38 |     |      |      |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.94   | .65 | 1.70 | .166 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 158.40 | .38 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 160.35 |     |      |      |
| รวม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.17   | .39 | 1.13 | .338 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 416 | 144.34 | .35 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 145.51 |     |      |      |

จากตารางที่ 35 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิกมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) จึงยอมรับ  $H_0$  และ ปฏิเสธ  $H_1$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ )

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลด้านประเทของบริษัทที่ส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนคมอุตสาหกรรม จังหัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 7

$H_0$  = ประเทของบริษัทแตกต่างกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนคมอุตสาหกรรม จังหัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ประเทของบริษัทแตกต่างกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนคมอุตสาหกรรม จังหัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนคมอุตสาหกรรม จังหัดชลบุรี จำแนกตามประเทของบริษัท

| ปัจจัยด้าน<br>วัฒนธรรมองค์กร        | บริษัทไทย |      |         | บริษัทญี่ปุ่น |      |         | บริษัทอเมริกัน |      |         |
|-------------------------------------|-----------|------|---------|---------------|------|---------|----------------|------|---------|
|                                     | $n = 168$ |      | ระดับ   | $n = 203$     |      | ระดับ   | $n = 49$       |      | ระดับ   |
|                                     | $\bar{X}$ | $SD$ |         | $\bar{X}$     | $SD$ |         | $\bar{X}$      | $SD$ |         |
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ                | 3.07      | .787 | ปานกลาง | 3.23          | .672 | ปานกลาง | 3.12           | .650 | ปานกลาง |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.84      | .757 | มาก     | 4.14          | .638 | มาก     | 3.80           | .676 | มาก     |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย             | 3.04      | .801 | ปานกลาง | 3.62          | .795 | มาก     | 3.19           | .698 | ปานกลาง |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล        | 3.40      | .671 | ปานกลาง | 3.69          | .617 | มาก     | 3.65           | .631 | มาก     |
| รวม                                 | 3.34      | .764 | ปานกลาง | 3.69          | .673 | มาก     | 3.57           | .692 | มาก     |

จากตารางที่ 36 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนคมอุตสาหกรรม จังหัดชลบุรี จำแนกตามประเทของบริษัท มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ระดับมากในบริษัท 2 ประเท ได้แก่ บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน และมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ระดับปานกลางในบริษัทประเทเดียว คือ บริษัทไทย โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่น มี

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) เป็นลำดับที่ 1 พนักงานของบริษัทอเมริกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรระดับมาก ( $\bar{X}=3.57$ ) เป็นลำดับที่ 2 และพนักงานของบริษัทไทย มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) เป็นลำดับที่ 3

**ตารางที่ 37** การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท

| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร            | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ลักษณะการใช้อำนาจ                | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 2.58      | 1.29      | 2.50     | .083     |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 417       | 214.86    | .52       |          |          |
|                                     | รวม              | 419       | 217.44    |           |          |          |
| 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 10.19     | 5.10      | 10.63*   | .000     |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 417       | 199.85    | .48       |          |          |
|                                     | รวม              | 419       | 210.04    |           |          |          |
| 3. ลักษณะความเป็นเพศชาย             | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 31.71     | 15.86     | 25.60*   | .000     |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 417       | 258.28    | .62       |          |          |
|                                     | รวม              | 419       | 289.99    |           |          |          |
| 4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล        | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 8.00      | 4.00      | 9.74*    | .000     |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 417       | 171.18    | .41       |          |          |
|                                     | รวม              | 419       | 179.18    |           |          |          |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่ม     | 2         | 9.27      | 4.63      | 9.12*    | .000     |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 417       | 211.88    | .51       |          |          |
|                                     | รวม              | 419       | 221.15    |           |          |          |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 37 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน พนักงานมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) จึงยอมรับ  $H_1$  และ ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ยกเว้น ด้านลักษณะการใช้อำนาจเพียงด้านเดียว ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 38

**ตารางที่ 38** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท ปัจจัยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเป็นรายคู่

| ประเภทของบริษัท | $\bar{X}$ | บริษัทไทย | บริษัทญี่ปุ่น | บริษัทอเมริกัน |
|-----------------|-----------|-----------|---------------|----------------|
| บริษัทไทย       | 3.84      | -         | -.30*         | .04            |
| บริษัทญี่ปุ่น   | 4.14      |           | -             | .34            |
| บริษัทอเมริกัน  | 3.80      |           |               | -              |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่น มีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย

**ตารางที่ 39** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นเพศชายเป็นรายคู่

| ประเภทของบริษัท | $\bar{X}$ | บริษัทไทย | บริษัทญี่ปุ่น | บริษัทอเมริกัน |
|-----------------|-----------|-----------|---------------|----------------|
| บริษัทไทย       | 3.04      | -         | -.58*         | -.15           |
| บริษัทญี่ปุ่น   | 3.62      |           | -             | .42*           |
| บริษัทอเมริกัน  | 3.19      |           |               | -              |

\*  $p < .05$



จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นเพศชาย ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่น มีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย และบริษัทอเมริกัน

**ตารางที่ 40** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นรายคู่

| ประเภทของบริษัท | $\bar{X}$ | บริษัทไทย | บริษัทญี่ปุ่น | บริษัทอเมริกัน |
|-----------------|-----------|-----------|---------------|----------------|
|                 |           | 3.40      | 3.69          | 3.65           |
| บริษัทไทย       | 3.40      | -         | -.29*         | -.25*          |
| บริษัทญี่ปุ่น   | 3.69      |           | -             | .04            |
| บริษัทอเมริกัน  | 3.65      |           |               | -              |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน มีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย

**ตารางที่ 41** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่

| ประเภทของบริษัท | $\bar{X}$ | บริษัทไทย | บริษัทญี่ปุ่น | บริษัทอเมริกัน |
|-----------------|-----------|-----------|---------------|----------------|
|                 |           | 3.38      | 3.69          | 3.57           |
| บริษัทไทย       | 3.38      | -         | -.31*         | -.19           |
| บริษัทญี่ปุ่น   | 3.69      |           | -             | .12            |
| บริษัทอเมริกัน  | 3.57      |           |               | -              |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่น มีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทย

### สมมติฐานที่ 8

$H_0$  = ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | บริษัทไทย |      |         | บริษัทญี่ปุ่น |      |         | บริษัทอเมริกัน |      |         |
|----------------------------|-----------|------|---------|---------------|------|---------|----------------|------|---------|
|                            | $n = 168$ |      | ระดับ   | $n = 203$     |      | ระดับ   | $n = 49$       |      | ระดับ   |
|                            | $\bar{X}$ | $SD$ |         | $\bar{X}$     | $SD$ |         | $\bar{X}$      | $SD$ |         |
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | 3.63      | .676 | มาก     | 3.74          | .559 | มาก     | 3.68           | .592 | มาก     |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | 3.24      | .766 | ปานกลาง | 3.31          | .705 | ปานกลาง | 3.28           | .715 | ปานกลาง |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | 3.83      | .669 | มาก     | 3.79          | .584 | มาก     | 3.69           | .576 | มาก     |
| รวม                        | 3.85      | .584 | มาก     | 3.91          | .583 | มาก     | 3.90           | .637 | มาก     |

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากในทั้ง 3 ประเภทบริษัท โดยที่พนักงานของบริษัทญี่ปุ่น มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เป็นลำดับที่ 1 พนักงานของบริษัทอเมริกัน มีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) เป็นลำดับที่ 2 และพนักงานของบริษัทไทยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) เป็นลำดับที่ 3

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัท

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS  | F    | p    |
|----------------------------|------------------|-----|--------|-----|------|------|
| 1. ความต้องการความสำเร็จ   | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.19   | .60 | 1.59 | .205 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417 | 156.39 | .38 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 157.58 |     |      |      |
| 2. ความต้องการอำนาจ        | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .41    | .20 | .38  | .685 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417 | 222.97 | .54 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 223.38 |     |      |      |
| 3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .75    | .38 | .98  | .376 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417 | 159.59 | .38 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 160.35 |     |      |      |
| รวม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .40    | .20 | .58  | .560 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 417 | 145.11 | .35 |      |      |
|                            | รวม              | 419 | 145.51 |     |      |      |

จากตารางที่ 43 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ ) จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>.05$ )

ตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน        |   | ยอมรับ / ปฏิเสธ |
|-----------------|---|-----------------|
| สมมติฐานที่ 1   | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี                                     | ยอมรับ          |
| สมมติฐานที่ 1.1 | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี           | ยอมรับ          |
|                 | สมมติฐานย่อย  |                 |
|                 | - ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี                | ยอมรับ          |
|                 | - ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี | ยอมรับ          |
|                 | - ลักษณะความเป็นเพศชาย มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี             | ปฏิเสธ          |
|                 | - ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี        | ยอมรับ          |
| สมมติฐานที่ 1.2 | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี                | ยอมรับ          |

ตารางที่ 44 (ต่อ)

|                        | สมมติฐาน   | ยอมรับ / ปฏิเสธ   |
|------------------------|--|---|
|                        | <p>สมมติฐานย่อย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> <li>- ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> <li>- ลักษณะความเป็นเพศชาย มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> <li>- ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> </ul> | <p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p> <p>ยอมรับ</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 1.3</p> | <p>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</p> <p>สมมติฐานย่อย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะการใช้อำนาจ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> <li>- ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</li> </ul>  | <p>ยอมรับ</p> <p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p>               |

ตารางที่ 44 (ต่อ)

| สมมติฐาน      |  | ยอมรับ / ปฏิเสธ             |
|---------------|--|-----------------------------|
|               | <p>- ลักษณะความเป็นเพศชาย มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</p> <p>- ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี</p> | <p>ปฏิเสธ</p> <p>ยอมรับ</p> |
| สมมติฐานที่ 2 | เพศแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน  | ปฏิเสธ                      |
| สมมติฐานที่ 3 | อายุแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน   | ยอมรับ                      |
| สมมติฐานที่ 4 | ระดับการศึกษา แตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน   | ปฏิเสธ                      |
| สมมติฐานที่ 5 | ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน  | ปฏิเสธ                      |
| สมมติฐานที่ 6 | อายุงานแตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน  | ปฏิเสธ                      |

ตารางที่ 44 (ต่อ)

| สมมติฐาน      |   | ยอมรับ / ปฏิเสธ |
|---------------|---|-----------------|
| สมมติฐานที่ 7 | ประเภทของบริษัทแตกต่างกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน             | ยอมรับ          |
| สมมติฐานที่ 8 | ประเภทของบริษัทที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน | ปฏิเสธ          |