

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 358 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ เวลาในการทำงาน แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	240	67.04
หญิง	118	32.96
2. อายุ		
18 - 25 ปี	59	16.48
26 - 35 ปี	100	27.93
36 - 45 ปี	128	35.75
46 ปี ขึ้นไป	71	19.83
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	64	17.88
มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	76	21.23
มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	45	12.57
มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	39	10.89
มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	23	6.42
9 ปี ขึ้นไป	111	31.01
4. สถานภาพ		
โสด	154	43.02
สมรส	173	48.32
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	31	8.66

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	122	34.08
ปวช. หรือ มัธยมศึกษา	144	40.22
ปวส. หรือ อนุปริญญา	56	15.64
ปริญญาตรีขึ้นไป	21	5.87
ไม่มีวุฒิการศึกษา	15	4.19
6. รายได้รวมต่อเดือน		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	89	24.86
9,000 - 13,000 บาท	174	48.60
13,001 บาท ขึ้นไป	95	26.54
7. ตำแหน่งปัจจุบัน		
แม่บ้าน/รปภ	44	12.29
พนักงานธุรการ/เสมียน	39	10.89
พนักงานฝ่ายผลิต	165	46.09
ช่าง/ผู้ช่วยช่าง	19	5.31
พนักงานขับรถ/ขับ โฟลลิฟท์	48	13.41
หัวหน้างาน	22	6.15
อื่นๆ ได้แก่ พนักงานลำเลียงปูน ยกปูน ปูพาด		
เปิด-ปิดฝาถัง คมผ้าใบ จป.วิชาชีพ จัดสวน ผู้รับเหมา	21	5.87
8. เวลาในการปฏิบัติงาน		
เข้าใช้เวลาปกติ 8:00 - 17:00 น.	128	35.75
เข้ากะหมุนเวียน	230	64.25

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 มีสถานภาพสมรส จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 48.32 ระดับการศึกษา ปวช. หรือ มัธยมศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22 รายได้รวมต่อเดือน 9,000 - 13,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นพนักงานฝ่ายผลิต

จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 46.09 และ เวลาในการปฏิบัติงานเป็นการเข้ากะหมุนเวียน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator) 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน แสดงผลดังตาราง 5 - 15

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงาน	3.62	0.88	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	0.79	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.71	0.81	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.81	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.18	1.06	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย			
1. ด้านนโยบายบริษัท	3.55	0.98	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.41	1.00	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.89	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.56	0.90	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.53	0.96	มาก
โดยรวม	3.62	0.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.89) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.81) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.88) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.90) ด้านนโยบายบริษัท ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.98) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.96) และ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.00) ส่วนด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.06) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.66	0.98	มาก
2. งานมีความท้าทายและก้าวหน้า	3.39	1.24	ปานกลาง
3. งานที่ทำแล้วมีความสุขที่ได้รับมอบหมาย	3.56	1.11	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.70	1.11	มาก
5. รักและภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	1.07	มาก
โดยรวม	3.62	0.88	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ รักและภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.07) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.11) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) งานที่ทำแล้วมีความสุขที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.11) ส่วนงานมีความท้าทายและก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.24) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายใน
ธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.68	1.02	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.70	1.00	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนด	3.91	0.91	มาก
4. มีความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.93	มาก
5. งานที่ทำแล้วมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติ	3.78	0.99	มาก
โดยรวม	3.77	0.79	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.91) มีความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.93) งานที่ทำแล้วมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.99) สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.02) และ มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.02)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายใน
ธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน	3.76	0.95	มาก
2. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.92	มาก
3. ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.78	0.91	มาก
4. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.68	1.01	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. ได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.48	1.15	มาก
โดยรวม	3.71	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.92) ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.91) ทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.95) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.01) และ ได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงานจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.15)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความเอาใจใส่ในการทำงาน	4.02	1.00	มาก
2. มีความรอบคอบในการทำงาน	4.00	0.93	มาก
3. มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.02	0.94	มาก
4. ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น	3.86	0.93	มาก
5. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	4.15	0.97	มาก
6. มีความรับผิดชอบในการทำงานเต็มความสามารถ	4.17	0.87	มาก
โดยรวม	4.04	0.81	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีความรับผิดชอบในการทำงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.87) มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.97) มีความเอาใจใส่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.00) มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.94) มีความรอบคอบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.93) และ ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.87)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง	3.50	1.15	มาก
2. มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.90	1.30	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.29	1.12	ปานกลาง
4. มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	3.39	1.11	ปานกลาง
5. มีความก้าวหน้าในสายงานที่ทำ	3.13	1.28	ปานกลาง
6. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.89	1.38	ปานกลาง
โดยรวม	3.18	1.06	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.15) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.12) มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.12) มีความก้าวหน้าในสายงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.28) มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.30) และ ได้รับการสนับสนุน

จากหน่วยงานในการเลื่อนตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.38) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายบริษัท

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริษัทมีแผนการพัฒนางานตามความสามารถของพนักงาน	3.32	1.25	ปานกลาง
2. บริษัทแบ่งงานกันทำตามความรู้ที่เหมาะสม	3.43	1.16	มาก
3. บริษัทมอบหมายการทำงานอย่างชัดเจน	3.50	1.10	มาก
4. บริษัทส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด	3.85	1.05	มาก
5. บริษัทมีการอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความชำนาญใน การทำงาน	3.67	1.14	มาก
โดยรวม	3.55	0.98	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.05) บริษัทมีการอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความชำนาญในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.14) บริษัทมอบหมายการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.10) และบริษัทแบ่งงานกันทำตามความรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.16) ส่วน บริษัทมีแผนการพัฒนางานตามความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.25) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายใน
ธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หัวหน้างานส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง	3.50	1.13	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.61	1.05	มาก
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการทำงาน	3.53	1.14	มาก
4. หัวหน้างานมีการให้รางวัลเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.02	1.30	ปานกลาง
5. หัวหน้างานให้ความเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน	3.38	1.24	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	1.00	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.05) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.14) และหัวหน้างานส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.13) ส่วน หัวหน้างานให้ความเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.24) และ หัวหน้างานมีการให้รางวัลเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.30) มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงาน
ภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการช่วยเหลือกันในการทำงานกับผู้อื่น	3.90	0.94	มาก
2. สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.91	0.98	มาก
3. มีการทำงานเป็นทีม	3.89	1.02	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. ช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.72	1.06	มาก
5. มีการประสานงานที่ดีภายในหน่วยงาน	3.76	1.08	มาก
โดยรวม	3.84	0.89	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.98) มีการช่วยเหลือกันในการทำงานกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.94) มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.02) มีการประสานงานที่ดีภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.08) และ ช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.06)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงาน
ภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเป็นระบบ	3.68	1.02	มาก
2. มีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เพียงพอกับปริมาณงาน	3.48	1.15	มาก
3. มีความคล่องตัวในการทำงาน	3.66	1.04	มาก
4. มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.62	1.08	มาก
5. มีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี	3.62	1.10	มาก
6. อากาศในที่ทำงานถ่ายเท มีอุณหภูมิเหมาะสม	3.49	1.18	มาก
7. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.37	1.20	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
โดยรวม	3.56	0.90	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.02) มีความคล่องตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.04) มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.08) มีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.10) อากาศในที่ทำงานถ่ายเท มีอุณหภูมิเหมาะสม ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.18) และมีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.15) ส่วน สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.20) มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงาน
ภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความภูมิใจในที่ทำงานเป็นอย่างดี	3.63	1.04	มาก
2. มีความมั่นคงในการทำงาน	3.51	1.10	มาก
3. ตำแหน่งงานที่ทำเป็นความต้องการของบริษัท	3.64	0.95	มาก
4. มีสัญญาจ้างงานโปร่งใส ยุติธรรม	3.57	1.14	มาก
5. งานที่ทำมีความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	3.32	1.19	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	0.96	มาก

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ทำเป็นความต้องการของบริษัท ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.95) มีความภูมิใจในที่ทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.04) มีสัญญาจ้างงานโปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.14) และ มีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.10) ส่วนงานที่ทำมีความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.19) มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ แสดงผลดังตาราง 16 - 22

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก	3.53	0.94	มาก
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46	0.94	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.38	0.96	ปานกลาง
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.69	0.84	มาก
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	3.65	0.98	มาก
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	3.52	1.02	มาก
โดยรวม	3.54	0.81	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน ในจังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้าน สุขภาพและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.84$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.98$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.94$) และ ด้าน การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 1.02$) ส่วน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.96$) มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ ที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา และคัดเลือก

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. วางแผนการรับสมัครงานหลากหลายช่องทาง	3.54	1.00	มาก
2. คัดเลือกพนักงานตามความรู้ความสามารถของตำแหน่งงาน	3.58	1.05	มาก
3. คัดเลือกคนที่ความรู้ตรงตามตำแหน่งงาน	3.47	1.09	มาก
4. คัดเลือกพนักงานด้วยการสอบคัดเลือก	3.42	1.17	มาก
5. มีการรับสมัครหลายตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	3.59	1.09	มาก
6. คัดเลือกพนักงานด้วยความโปร่งใส	3.55	1.04	มาก
โดยรวม	3.53	0.94	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน ในจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและ คัดเลือก อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการรับสมัครหลายตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 1.09$) คัดเลือก พนักงานตามความรู้ ความสามารถของตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 1.05$) คัดเลือกพนักงานด้วย ความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 1.04$) วางแผนการรับสมัครงานหลากหลายช่องทาง ($\bar{X} = 3.54,$

S.D. = 1.00) คัดเลือกคนที่ความรู้ตรงตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.09) และ คัดเลือกพนักงานด้วยการสอบคัดเลือก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.17)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้	3.46	1.03	มาก
2. มีการปรับปรุงการทำงานด้วยเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.36	1.09	ปานกลาง
3. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับชั้นภายในหน่วยงาน	3.59	1.06	มาก
4. ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	1.08	มาก
5. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานเสมอ	3.46	1.03	มาก
6. มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.33	1.15	ปานกลาง
โดยรวม	3.46	0.94	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับชั้นภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.06) ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.08) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.03) และ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.03) ส่วน มีการปรับปรุงการทำงานด้วยเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.09) และ มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.15) มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
ที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	3.64	0.97	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.60	0.99	มาก
3. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส	3.31	1.15	ปานกลาง
4. มีสวัสดิการในการทำงานที่ดี	3.34	1.13	ปานกลาง
5. มีโบนัสประจำปี	3.00	1.40	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.38	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน
ในจังหวัดสระบุรี ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
3.38, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้าน
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.97) และ ค่าตอบแทนที่ได้รับ
ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.99) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ส่วน ค่าตอบแทนที่ได้รับความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96) มี
สวัสดิการในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.13) มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ($\bar{X} =$
3.31, S.D. = 1.15) และ มีโบนัสประจำปี ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.40)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
ที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี	3.59	1.26	มาก
2. การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.51	1.15	มาก
3. ควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มีคุณค่าตามโภชนาการ	3.61	0.99	มาก
4. มีระบบเตือน และป้องกันอัคคีภัย	3.81	0.97	มาก
5. มียามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง	3.92	1.02	มาก
6. มีการติดตั้งกล่องวงจรปิดภายในบริษัท	3.71	1.09	มาก
โดยรวม	3.69	0.84	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน
ในจังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. =
0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความ
ปลอดภัย อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มียามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง
($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.02) มีระบบเตือน และป้องกันอัคคีภัย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.97) มีการติดตั้ง
กล่องวงจรปิดภายในบริษัท ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.09) ควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มี
คุณค่าตามโภชนาการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.99) การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี ($\bar{X} =$
3.59, S.D. = 1.26) และ การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. =
1.15)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
ที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การทำสัญญาจ้างแรงงานอย่างยุติธรรม	3.73	1.06	มาก
2. การโยกย้ายงานอย่างเป็นธรรม	3.53	1.10	มาก
3. การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย	3.66	1.11	มาก
4. การเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม	3.56	1.19	มาก
5. การจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย	3.75	1.13	มาก
โดยรวม	3.65	0.98	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน
ในจังหวัดสระบุรี ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.98)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ อยู่
ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. =
1.13) การทำสัญญาจ้างแรงงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.06) การทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.11) การเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.56$, S.D. =
1.19) และ การโยกย้ายงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.10)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
ที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริษัทมีนโยบายการวิจัยเพื่อส่งเสริมบุคลากรเพิ่มทักษะ ความรู้ในการทำงาน	3.59	1.05	มาก
2. บริษัทมีการวิจัยเพื่อพัฒนาพนักงานให้ทำงานในตำแหน่ง งานก่อนการปฏิบัติงาน	3.55	1.15	มาก
3. บริษัทมีการวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะความชำนาญ	3.52	1.10	มาก
4. บริษัทมีการวิจัยเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานชัดเจน	3.52	1.11	มาก
5. บริษัทมีการจัดทีมวิจัยพฤติกรรมของพนักงานในการทำงาน	3.45	1.15	มาก
โดยรวม	3.52	1.02	มาก

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน
ในจังหวัดสระบุรี ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.02)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ อยู่
ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีนโยบายการวิจัยเพื่อส่งเสริมบุคลากรเพิ่มทักษะ
ความรู้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.05) บริษัทมีการวิจัยเพื่อพัฒนาพนักงานให้ทำงานใน
ตำแหน่งงานก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.15) บริษัทมีการวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนา
ทักษะความชำนาญ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.10) บริษัทมีการวิจัยเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานชัดเจน
($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.11) และ บริษัทมีการจัดทีมวิจัยพฤติกรรมของพนักงานในการทำงาน ($\bar{X} =$
3.45, S.D. = 1.15)

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการ
เปรียบเทียบ แสดงผลดังตาราง 23 - 61

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

**ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ**

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 240		หญิง n = 118			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	3.62	0.90	3.64	0.86	-0.29	0.77
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.83	3.76	0.72	0.22	0.82
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.68	0.80	3.76	0.83	-0.89	0.38
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.81	4.03	0.81	0.17	0.87
5. ด้านความก้าวหน้า	3.17	1.06	3.20	1.07	-0.19	0.85
ปัจจัยอื่น						
1. ด้านนโยบายบริษัท	3.52	0.96	3.63	1.01	-0.98	0.33
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.38	1.00	3.47	1.01	-0.88	0.38
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.86	3.85	0.95	-0.17	0.86
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.53	0.89	3.63	0.93	-0.97	0.34
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.52	0.97	3.55	0.92	-0.28	0.78
โดยรวม	3.60	0.74	3.65	0.75	-0.54	0.59

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	3	0.12	0.15	0.93
	ภายในกลุ่ม	279.11	354	0.79		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.08	3	4.03	6.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	211.05	354	0.60		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.71	3	1.24	1.89	0.13
	ภายในกลุ่ม	231.12	354	0.65		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.74	3	2.58	4.03	0.01*
	ภายในกลุ่ม	226.82	354	0.64		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.21	3	1.74	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	397.29	354	1.12		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่นนอกเหนือ						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4.88	3	1.63	1.72	0.16
	ภายในกลุ่ม	334.63	354	0.95		
	รวม	339.51	357			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.67	3	1.22	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	355.67	354	1.00		
	รวม	359.34	357			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	0.92	1.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	279.84	354	0.79		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.51	3	0.84	1.02	0.38
	ภายในกลุ่ม	288.54	354	0.82		
	รวม	291.05	357			
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.89	3	1.30	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	321.88	354	0.91		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.45	3	0.48	0.87	0.45
	ภายในกลุ่ม	195.50	354	0.55		
	รวม	196.95	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัย จูงใจในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 25 - 26

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
1. 18 - 25 ปี				
2. 26 - 35 ปี				
3. 36 - 45 ปี	.3311*			
4. 46 ปี ขึ้นไป	.5575*	.4072*	.2263*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่าง กัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มี 18 - 25 ปี 26 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
1. 18 - 25 ปี				.3720*
2. 26 - 35 ปี				
3. 36 - 45 ปี				
4. 46 ปี ขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.94	5	2.79	3.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	265.53	352	0.75		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.33	5	4.07	7.06	0.00*
	ภายในกลุ่ม	202.80	352	0.58		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	12.69	5	2.54	4.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	222.15	352	0.63		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	17.05	5	3.41	5.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	217.51	352	0.62		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	12.71	5	2.54	2.29	0.05*
	ภายในกลุ่ม	389.79	352	1.11		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่นมัย						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	13.28	5	2.66	2.87	0.01*
	ภายในกลุ่ม	326.23	352	0.93		
	รวม	339.51	357			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9.05	5	1.81	1.82	0.11
	ภายในกลุ่ม	350.29	352	1.00		
	รวม	359.34	357			

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.90	5	1.98	2.56	0.03*
	ภายในกลุ่ม	272.68	352	0.77		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.93	5	2.79	3.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	277.12	352	0.79		
	รวม	291.05	357			
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.29	5	3.46	3.95	0.00*
	ภายในกลุ่ม	308.48	352	0.88		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.09	5	2.22	4.20	0.00*
	ภายในกลุ่ม	185.86	352	0.53		
	รวม	196.95	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัย จูงใจในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 9 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 28 - 36

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	.4924*	.5858*		.6584*		
6. 9 ปี ขึ้นไป	.2930*	.3864*		.4590*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่
แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัย
จูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือ
เท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	.4567*	.5788*	.4375*	.6054*		
6. 9 ปี ขึ้นไป	.4037*	.5289*	.3875*	.5554*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	.4731*	.5017*		.7146*		
6. 9 ปี ขึ้นไป	.2570*	.2857*		.4985*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	.5746*	.6186*	.5227*	.7048*		
6. 9 ปี ขึ้นไป	.3666*	.4106*	.3147*	.4968*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่
 ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มี
 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อย
 กว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี				.7143*		
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี				.4421*		
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี						
6. 9 ปี ขึ้นไป						.5013*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี			.3939*	.5385*		
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี		.4518*		.5964*		
6. 9 ปี ขึ้นไป		.3470*		.4916*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี						
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	.4343*			.5485*		
6. 9 ปี ขึ้นไป		.3167*		.4309*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 7 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี และ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และมากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพ
การทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี				.4475*		
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี				.3489*		
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี				.5495*		
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี					.8704*	
6. 9 ปี ขึ้นไป						.5327*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่
ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี
ถึง 3 ปี และมากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงาน
ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี				.4079*		
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี				.5501*		
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี				.5793*		
6. 9 ปี ขึ้นไป				.6473*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มี คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และมากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.89	2	1.95	2.51	0.08
	ภายในกลุ่ม	275.57	355	0.78		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.99	2	1.50	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	220.14	355	0.62		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.87	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	233.09	355	0.66		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.18	1.81	0.17
	ภายในกลุ่ม	232.19	355	0.65		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.25	0.78
	ภายในกลุ่ม	401.94	355	1.13		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่นนอกเหนือ						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	1.18	0.31
	ภายในกลุ่ม	337.27	355	0.95		
	รวม	339.51	357			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.23	0.80
	ภายในกลุ่ม	358.88	355	1.01		
	รวม	359.34	357			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	0.92	0.40
	ภายในกลุ่ม	281.13	355	0.79		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	0.85	0.43
	ภายในกลุ่ม	289.66	355	0.82		
	รวม	291.05	357			

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.38	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	325.00	355	0.92		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.53	0.96	0.39
	ภายในกลุ่ม	195.90	355	0.55		
	รวม	196.95	357			

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	4	0.30	0.38	0.82
	ภายในกลุ่ม	278.27	353	0.79		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.68	4	1.42	2.30	0.06
	ภายในกลุ่ม	217.46	353	0.62		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.99	4	1.00	1.52	0.19
	ภายในกลุ่ม	230.85	353	0.65		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	8.84	4	2.21	3.46	0.01*
	ภายในกลุ่ม	225.72	353	0.64		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	14.75	4	3.69	3.36	0.01*
	ภายในกลุ่ม	387.75	353	1.10		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่นนอกเหนือ						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	7.88	4	1.97	2.10	0.08
	ภายในกลุ่ม	331.63	353	0.94		
	รวม	339.51	357			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.77	4	0.69	0.68	0.60
	ภายในกลุ่ม	356.57	353	1.01		
	รวม	359.34	357			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.45	4	2.61	3.39	0.01*
	ภายในกลุ่ม	272.13	353	0.77		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	4	0.53	0.65	0.63
	ภายในกลุ่ม	288.91	353	0.82		
	รวม	291.05	357			

ตาราง 38 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.36	4	2.09	2.32	0.06
	ภายในกลุ่ม	317.40	353	0.90		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.40	4	0.85	1.55	0.19
	ภายในกลุ่ม	193.55	353	0.55		
	รวม	196.95	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ คือ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 39 - 41

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	ปวช. หรือ มัธยมปลาย	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป	ไม่มีวุฒิ การศึกษา
1. ประถมศึกษา					
2. ปวช. หรือ มัธยมปลาย					
3. ปวส. หรือ อนุปริญญา					.5587*
4. ปริญญาตรีขึ้นไป	.5060*	.4911*			.8286*
5. ไม่มีวุฒิกการศึกษา					

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีวุฒิกการศึกษา และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ปวช. หรือ มัธยมปลาย และไม่มีวุฒิกการศึกษา

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	ปวช. หรือ มัธยมปลาย	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป	ไม่มีวุฒิ การศึกษา
1. ประถมศึกษา					
2. ปวช. หรือ มัธยมปลาย					
3. ปวส. หรือ อนุปริญญา	.5228*	.4359*			
4. ปริญญาตรีขึ้นไป					
5. ไม่มีวุฒิกการศึกษา					

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่าง
กันได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา มีปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้าน
ความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และ ปวช. หรือ มัธยมปลาย

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	ปวช. หรือ มัธยมปลาย	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป	ไม่มีวุฒิ การศึกษา
1. ประถมศึกษา					.5831*
2. ปวช. หรือ มัธยมปลาย					
3. ปวส. หรือ อนุปริญญา					.8126*
4. ปริญญาตรีขึ้นไป					.9352*
5. ไม่มีวุฒิกการศึกษา					

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ปวศ. หรือ อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่ไม่มีวุฒิการศึกษา

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.52	2	4.26	5.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	270.94	355	0.76		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.83	2	5.42	9.06	0.00*
	ภายในกลุ่ม	212.30	355	0.60		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	12.14	2	6.07	9.68	0.00*
	ภายในกลุ่ม	222.69	355	0.63		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	18.02	2	9.01	14.77	0.00*
	ภายในกลุ่ม	216.54	355	0.61		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	12.53	2	6.27	5.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389.97	355	1.10		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่น						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	20.44	2	10.22	11.37	0.00*
	ภายในกลุ่ม	319.08	355	0.90		
	รวม	339.51	357			

ตาราง 42 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.14	2	6.07	6.20	0.00*
	ภายในกลุ่ม	347.20	355	0.98		
	รวม	359.34	357			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	13.03	2	6.51	8.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	269.55	355	0.76		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.96	2	6.48	8.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	278.08	355	0.78		
	รวม	291.05	357			
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.66	2	8.33	9.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	309.10	355	0.87		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.00	2	6.50	12.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	183.95	355	0.52		
	รวม	196.95	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One-way anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 44 - 52

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.2782*	.3702*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จใน
การทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.3689*	.4047*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการ

ทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.3611*	.4370*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.5079*	.5082*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.3585*	.4456*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.3249*	.5746*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.1757*	.4312*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน

ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.3988*	.4458*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท		.2410*	
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.2103*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 - 13,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.4636*	.4997*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.29	6	2.88	3.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	262.18	351	0.75		
	รวม	279.46	357			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.58	6	3.60	6.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	201.55	351	0.57		
	รวม	223.13	357			
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	16.59	6	2.77	4.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	218.24	351	0.62		
	รวม	234.83	357			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	30.72	6	5.12	8.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม	203.84	351	0.58		
	รวม	234.56	357			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	37.69	6	6.28	6.04	0.00*
	ภายในกลุ่ม	364.81	351	1.04		
	รวม	402.50	357			
ปัจจัยอื่นนอกเหนือ						
1. ด้านนโยบายบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	32.00	6	5.33	6.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	307.51	351	0.88		
	รวม	339.51	357			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	32.91	6	5.48	5.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	326.43	351	0.93		
	รวม	359.34	357			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.74	6	1.96	2.54	0.02*
	ภายในกลุ่ม	270.84	351	0.77		
	รวม	282.58	357			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	34.33	6	5.72	7.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม	256.71	351	0.73		
	รวม	291.05	357			

ตาราง 53 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	37.78	6	6.30	7.68	0.00*
	ภายในกลุ่ม	287.98	351	0.82		
	รวม	325.76	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	22.57	6	3.76	7.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	174.38	351	0.50		
	รวม	196.95	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One-way anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 51 - 60

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.5539*		.4027*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.4901*				
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.4630*				
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ พนักงานที่เป็นพนักงาน ธุรการ/ เสมียน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และ พนักงานที่เป็นหัวหน้างาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.5070*				
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.5903*	.4702*			.4571*
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์					.3986*		
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต พนักงานที่เป็นพนักงานธุรการ/เสมียน มีปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และ อื่นๆ และพนักงานที่เป็นพนักงานขับรถ/ขับโฟคลิฟท์มีปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.5242*				
2. พนักงาน ธุรการ/เสมียน							
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับโฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.4788*				
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ และหัวหน้างาน มีปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.4889*	.5750*			.6602*
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.5491*	.6352*			.7204*
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์			.5782*	.6643*			.7495*
6. หัวหน้างาน			.6556*	.7416*			.8268*
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่าง กัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ พนักงานธุรการ/ เสมียน พนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และ หัวหน้างาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่าย ผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และอื่น ๆ

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.7955*		.7184*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.6849*		.6079*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.5227*				
7. อื่นๆ			.6782*		.6012*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน
ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน
ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ พนักงานธุรการ/ เสมียน และหัวหน้างาน มีปัจจัยงูใจในการ
ทำงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/
ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.8227*	.9653*	.7822*		.6721*
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.4723*	.6148*	.4317*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต			.5000*	.6426*			
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และอื่น ๆ พนักงานที่เป็นพนักงานธุรการ/ เสมียน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และ พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และช่าง/ ผู้ช่วยช่าง

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.6773*	.7500*	.9667*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.3837*		.6731*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน						.5712*	
7. อื่นๆ			.6035*	.6762*	.8929*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ พนักงานที่เป็นพนักงานธุรการ/ เสมียน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ พนักงานที่เป็นหัวหน้างาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.3836*		.5099*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.3475*		.4737*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ และพนักงานธุรการ/ เสมียน มีปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพ
การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.8130*	.6131*	.6972*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.6595*		.5437*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.5208*				
7. อื่นๆ			.4716*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 62 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ พนักงานธุรการ/ เสมียน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และ พนักงานที่เป็นหัวหน้างาน และตำแหน่งอื่น ๆ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.8394*	.6790*	.7000*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.6471*		.5077*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.6939*		.5546*		
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่าง กัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และพนักงาน ธุรการ/ เสมียน และหัวหน้างานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า พนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษา
ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเวลาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	เวลาในการทำงาน				t	Sig.
	เวลาปกติ n = 128		เข้ากะหมุนเวียน n = 230			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน	3.89	0.84	3.48	0.87	4.35	0.00*
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.98	0.72	3.66	0.81	3.76	0.00*
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.98	0.70	3.56	0.83	4.93	0.00*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.24	0.71	3.92	0.84	3.65	0.00*
5. ด้านความก้าวหน้า	3.46	1.01	3.02	1.06	3.83	0.00*
ปัจจัยอื่น						
1. ด้านนโยบายบริษัท	3.80	0.90	3.42	0.99	3.55	0.00*
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.64	0.91	3.28	1.03	3.28	0.00*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.79	3.71	0.92	3.74	0.00*
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.87	0.76	3.39	0.93	4.91	0.00*
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.72	0.83	3.43	1.01	2.76	0.01*
โดยรวม	3.86	0.69	3.48	0.74	4.80	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเวลาในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีเวลาในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังตาราง 65

ตาราง 65 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยงูใจ
ในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 1 H_0 : เพศของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : เพศของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 2 H_0 : อายุของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : อายุของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 3 H_0 : ประสบการณ์การทำงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : ประสบการณ์การทำงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 4 H_0 : สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 5 H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 6 H_0 : รายได้รวมต่อเดือนของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน H_1 : รายได้รวมต่อเดือนของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 65 (ต่อ)

สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 7	
H_0 : ตำแหน่งงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน	
H_1 : ตำแหน่งงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 8	
H_0 : เวลาในการทำงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน	
H_1 : เวลาในการทำงานของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบแสดงผลดังตาราง 66 - 87

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	0.38	0.77
	ภายในกลุ่ม	313.90	354	0.89		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	312.34	354	0.88		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.57	3	0.52	0.57	0.64
	ภายในกลุ่ม	328.43	354	0.93		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.95	3	0.65	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	249.88	354	0.71		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.19	3	1.06	1.11	0.34
	ภายในกลุ่ม	337.88	354	0.95		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.31	3	0.77	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	370.07	354	1.05		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.76	3	0.25	0.38	0.77
	ภายในกลุ่ม	234.78	354	0.66		
	รวม	1.02	3	0.34		

จากตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	15.55	5	3.11	3.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	299.37	352	0.85		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	8.58	5	1.72	1.98	0.08
	ภายในกลุ่ม	304.43	352	0.86		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	5.93	5	1.19	1.29	0.27
	ภายในกลุ่ม	324.08	352	0.92		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.78	5	0.96	1.36	0.24
	ภายในกลุ่ม	247.05	352	0.70		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	15.37	5	3.07	3.32	0.01*
	ภายในกลุ่ม	325.70	352	0.93		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	26.98	5	5.40	5.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	345.40	352	0.98		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.50	5	1.90	2.96	0.01*
	ภายในกลุ่ม	226.04	352	0.64		
	รวม	235.54	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันไป จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 69 - 71

ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี		.4058*		.4272*		
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี		.5855*		.6068*		
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี						
6. 9 ปี ขึ้นไป		.3573*		.3786*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 69 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อย

กว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี และ 9 ปี ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และ มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 70 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงาน
แรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี						
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	.4309*	.6225*		.4496*		
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี						
6. 9 ปี ขึ้นไป						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 70 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และ มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี

ตาราง 71 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัย
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี	9 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี		.5312*				
2. มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี						
3. มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี		.8422*		.5833*	.6031*	
4. มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี						
5. มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี						
6. 9 ปี ขึ้นไป		.5847*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 71 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD
พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีการ
บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มีการบริหาร
จัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน
มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี และ มากกว่า 7 ปี ถึง 9 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์
การทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า
พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี

ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
		0.49	2	0.24	0.28	0.76
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	314.43	355	0.89		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.12	0.89
	ภายในกลุ่ม	312.80	355	0.88		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2.69	2	1.35	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	327.32	355	0.92		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	250.61	355	0.71		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	339.73	355	0.96		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.09	0.91
	ภายในกลุ่ม	372.20	355	1.05		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	235.15	355	0.66		
	รวม	235.54	357			

จากตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One-way anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	7.09	4	1.77	2.03	0.09
	ภายในกลุ่ม	307.83	353	0.87		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	6.88	4	1.72	1.98	0.10
	ภายในกลุ่ม	306.13	353	0.87		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	7.64	4	1.91	2.09	0.08
	ภายในกลุ่ม	322.37	353	0.91		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.88	4	0.72	1.02	0.40
	ภายในกลุ่ม	248.95	353	0.71		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.99	4	1.00	1.04	0.38
	ภายในกลุ่ม	337.08	353	0.95		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	7.88	4	1.97	1.91	0.11
	ภายในกลุ่ม	364.50	353	1.03		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.08	4	1.02	1.55	0.19
	ภายในกลุ่ม	231.46	353	0.66		
	รวม	235.54	357			

จากตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 74 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	11.89	2	5.94	6.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	303.04	355	0.85		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	15.90	2	7.95	9.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	297.11	355	0.84		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	16.41	2	8.20	9.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	313.60	355	0.88		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.76	2	2.38	3.42	0.03*
	ภายในกลุ่ม	247.07	355	0.70		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.18	2	3.59	3.82	0.02*
	ภายในกลุ่ม	333.89	355	0.94		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	6.04	2	3.02	2.92	0.06
	ภายในกลุ่ม	366.35	355	1.03		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.30	2	4.65	7.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	226.23	355	0.64		
	รวม	235.54	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 74 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐานการวิจัย ยกเว้นด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 75 - 79

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.4499*	.3876*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 75 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา และคัดเลือก จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา และคัดเลือก มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.5015*	.4628*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 76 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป	.5876*	.3619*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 77 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และ 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป		.2704*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 78 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 9,000 - 13,000 บาท

ตาราง 79 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงาน แรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,000 - 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท			
2. 9,000 - 13,000 บาท			
3. 13,001 บาท ขึ้นไป		.3949*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 79 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า

มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 13,001 บาท ขึ้นไป มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท

ตาราง 80 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	26.55	6	4.43	5.39	0.00*
	ภายในกลุ่ม	288.37	351	0.82		
	รวม	314.92	357			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	26.79	6	4.47	5.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	286.22	351	0.82		
	รวม	313.01	357			
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	23.24	6	3.87	4.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	306.76	351	0.87		
	รวม	330.01	357			
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	13.48	6	2.25	3.31	0.00*
	ภายในกลุ่ม	238.35	351	0.68		
	รวม	251.83	357			
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	28.39	6	4.73	5.31	0.00*
	ภายในกลุ่ม	312.68	351	0.89		
	รวม	341.07	357			
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	27.56	6	4.59	4.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	344.83	351	0.98		
	รวม	372.38	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	20.95	6	3.49	5.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	214.58	351	0.61		
	รวม	235.54	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 80 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษา ด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันไป ตามสมมติฐานการวิจัย จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 81 - 86

ตาราง 81 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.5239*	.6369*	.6048*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.6499*	.7629*	.7308*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับโฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.4899*	.6029*	.5707*		
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 81 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี

Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ พนักงานธุรการ/เสมียน และหัวหน้างาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา และคัดเลือก มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับโฟคลิฟท์

ตาราง 82 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.6457*	.6796*	.4769*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.6829*	.7168*	.5142*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับโฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 82 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ และพนักงานธุรการ/ เสมียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับโฟคลิฟท์

ตาราง 83 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.5154*	.6924*	.5559*		.5078*
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.4582*	.6352*	.4987*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.6631*	.8401*	.7036*		.6555*
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 83 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ และหัวหน้างาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง พนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ และ อื่นๆ และพนักงานที่เป็นพนักงานธุรการ/ เสมียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 84 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.4947*		.3869*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.4587*		.3510*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 84 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ และพนักงานธุรการ/เสมียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 85 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงาน
แรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.6127*	1.0206*	.7739*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.3943*	.8022*	.5554*		
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต							
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน			.4582*	.8660*	.6193*		
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 85 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่
แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ พนักงานธุรการ/ เสมียน และหัวหน้างาน มีการ
บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วย
ช่าง และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์

ตาราง 86 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัย
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	แม่บ้าน/รปภ	พนักงาน ธุรการ/ เสมียน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง	พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์	หัวหน้า งาน	อื่นๆ
1. แม่บ้าน/รปภ			.3812*		.6402*		
2. พนักงาน ธุรการ/ เสมียน			.5097*	1.1471*	.7686*	.5375*	.6293*
3. พนักงาน ฝ่ายผลิต				.6375*			
4. ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง							
5. พนักงาน ขับรถ/ ขับ โฟคลิฟท์							
6. หัวหน้างาน							
7. อื่นๆ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 86 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่เป็นแม่บ้าน/รปภ มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์ พนักงานที่เป็นพนักงานธุรการ/ เสมียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง พนักงานขับรถ/ขับ โฟคลิฟท์หัวหน้างาน และอื่น ๆ และพนักงานที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า ช่าง/ ผู้ช่วยช่าง

ตาราง 87 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเวลาในการทำงาน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	เวลาในการทำงาน				t	Sig.
	เวลาปกติ n = 128		เข้ากะหมุนเวียน n = 230			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา และคัดเลือก	3.67	0.95	3.45	0.92	2.12	0.03*
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	0.93	3.32	0.91	3.97	0.00*
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.53	0.91	3.29	0.98	2.28	0.02*
4. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.82	0.80	3.62	0.85	2.08	0.04*
5. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	3.67	0.92	3.63	1.01	0.41	0.68
6. ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	3.54	1.05	3.52	1.01	0.18	0.85
โดยรวม	3.66	0.82	3.47	0.80	2.09	0.04*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 87 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเวลาในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าพนักงานที่มีเวลาในการทำงานต่างกันมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 4 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว และ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย แสดงว่าพนักงานที่มีเวลาในการทำงาน ต่างกันมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว และด้านสุขภาพและความปลอดภัย แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังตาราง 88

ตาราง 88 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน
มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี
แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 1</p> <p>H_0 : เพศของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : เพศของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 2</p> <p>H_0 : อายุของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : อายุของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 3</p> <p>H_0 : ประสบการณ์การทำงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : ประสบการณ์การทำงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 4</p> <p>H_0 : สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 5</p> <p>H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 88 (ต่อ)

สมมติฐานย่อย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 6</p> <p>H_0 : รายได้รวมต่อเดือนของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : รายได้รวมต่อเดือนของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 7</p> <p>H_0 : ตำแหน่งงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : ตำแหน่งงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน
<p>สมมติฐานย่อย 8</p> <p>H_0 : เวลาในการทำงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : เวลาในการทำงานของพนักงานต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 89

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

ตาราง 89 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์						โดยรวม
	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกิด	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ด้านพนักงานสัมพันธ์	ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	
ปัจจัยจูงใจ							
1. ด้านลักษณะงาน	.60**	.68**	.61**	.60**	.61**	.57**	.71**
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.55**	.62**	.46**	.58**	.45**	.44**	.60**
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	.47**	.58**	.46**	.51**	.44**	.39**	.55**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.34**	.47**	.30**	.37**	.30**	.23**	.39**
5. ด้านความก้าวหน้า	.68**	.74**	.65**	.51**	.53**	.58**	.72**
ปัจจัยอ้อม							
1. ด้านนโยบายบริษัท	.67**	.75**	.60**	.54**	.60**	.56**	.72**
2. ด้านการบังคับบัญชา	.68**	.76**	.61**	.56**	.63**	.60**	.75**
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.56**	.65**	.41**	.61**	.48**	.45**	.61**
4. ด้านสภาพการทำงาน	.67**	.76**	.62**	.68**	.639**	.59**	.77**
5. ด้านความมั่นคงในงาน	.76**	.77**	.69**	.65**	.73**	.69**	.83**
โดยรวม	.74**	.84**	.67**	.69**	.67**	.63**	.82**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 83 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับสูง ($r = .82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .84$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาและคัดเลือก ($r = .74$) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .69$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($r = .67$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .67$) และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .63$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .68$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($r = .61$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .61$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .60$) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .60$) และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .57$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .62$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .58$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .55$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($r = .46$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .45$) และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .44$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .58$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .51$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .47$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($r = .46$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .44$) และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .39$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .47$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .37$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .34$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($r = .30$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .30$) และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .23$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง (r

= .72) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .74$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .68$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .65$) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .58$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .53$) และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .51$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .72$) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .75$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .67$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .60$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .60$) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .56$) และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .54$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .75$) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .76$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .68$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .63$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .61$) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .60$) และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .56$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .65$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .61$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .56$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .48$) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .45$) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .41$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .76$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .68$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .67$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .64$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .62$) และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .59$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยรวม ในระดับสูง ($r = .83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .77$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก ($r = .76$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($r = .73$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผูกมัด ($r = .69$) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ($r = .69$) และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($r = .65$) ตามลำดับ