

แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ



สารนิพนธ์  
ของ  
สิริชัย สุภกิจบรรจง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ตุลาคม 2554

แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ตุลาคม 2554

สิริชัย สุกกิจบรรจง. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาศรีปริญญาตรี มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และมีระดับงาน 3
2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และระดับงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวม ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิต ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

9. พนักงานที่มีรายได้และระดับงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN INSURANCE COMPANY : CASE STUDY OF  
AN INSURANCE COMPANY IN BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

October 2011

Sirichai Supakijbanjong. (2011). *Work Motivation of Employees in Insurance Company : Case Study of an insurance company in Bangkok* . Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

This research aimed to study the effects of personal characteristic such a gender, age, marital status, education level, number of years employed by the company, income, position level, have affect on motivation to work in an insurance company in Bangkok. The tool for data collection was questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, standard deviation, t-test for testing the difference of means and one-way analysis of variance.

Research results were as follows:

1. Most respondents' personal characteristics are female, aged between 31-40 years old, single or separated status, holding Bachelor's degree, working in this company for more than 10 years, having income between 10,001 to 20,000 Baht and holding positions in level three.

2. The results of the research found that employees with different age, education level and working experience in this company, had different overall motivations to work at 0.05 statistical significant levels.

3. The results of the research found that employees with different gender, marital status, income and position level, had not different overall motivations to work with this insurance company in Bangkok at 0.05 statistical significant levels.

4. The results of the research found that employees with different genders had different motivation to work in the aspect of success in life at 0.05 statistical significant levels. The other aspects are not different.

5. The results of the research found that employees with different age had different motivations to work from remuneration, career advancement, company management policy, and work environment at 0.05 statistical significant levels. The other aspects are not different.

6. The results of the research found that employees with different marital status had not different all the motivations to work at 0.05 statistical significant levels.

7. The results of the research found that employees with different education level had different motivations to work from remuneration, welfare and company management policy at 0.05 statistical significant levels. The other aspects are not different.

8. The results of the research found that employees with different number of years employed by the company had different motivations to work from remuneration, welfare, company management policy, and the work environment at 0.05 statistical significant levels. The other aspects are not different.

9. The results of the research found that employees with different income and position level had different motivation to work from work environment at 0.05 statistical significant levels. The other aspects are not different.





อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัท  
ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ของ สิริชัย สุขกิจบรรจง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....  
(อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์รสิตา สังข์บุญนาค)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ และอาจารย์ รติตา สังข์บุญญากร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง กับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณา ให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุก ท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็น อย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ทุกท่านที่กรุณาตอบ แบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิต และ เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจ เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่ คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐาน แห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมี ข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

สิริชัย สุภกิจบรรจง

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	2
ความสำคัญของการวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย .....	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	2
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์ .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ .....	8
แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจดั้งเดิม .....	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจร่วมสมัย .....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	23
<b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b> .....	27
ประชากร .....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	98
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย .....	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	102
การอภิปรายผล .....	113
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	117
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	118
บรรณานุกรม .....	120
ภาคผนวก .....	122
ภาคผนวก ก .....	123
ภาคผนวก ข .....	128
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....	131



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการกำหนดระดับคะแนน ต่อระดับความคิดเห็น .....	30
2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับ .....	30
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน .....	37
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และรายได้ ที่จัดกลุ่มใหม่ แสดงระดับปัจจัยค่าจุนเจือและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านนโยบายการบริหาร .....	41
5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวมแต่ละรายด้านของแรงจูงใจในการทำงาน .....	42
6 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านผลตอบแทน .....	43
7 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านสวัสดิการ .....	44
8 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ ทำ .....	45
9 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท .....	46
10 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน .....	47
11 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านความสำเร็จในชีวิต .....	48
12 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	49
13 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	50

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	50
15	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	51
16	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	51
17	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	52
18	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ .....	53
19	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	54
20	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	55
21	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	55
22	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	56
23	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	57
24	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	57
25	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	58
26	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	59

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	60
28	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	60
29	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ .....	61
30	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	62
31	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	63
32	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	63
33	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	64
34	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	65
35	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส....	65
36	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	66
37	แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	67
38	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	68

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	69
40 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	69
41 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	70
42 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	71
43 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	71
44 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	72
45 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	73
46 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	73
47 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	74
48 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	74
49 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	76



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	77
51	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	78
52	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	79
53	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	80
54	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	80
55	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	81
56	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	82
57	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	83
58	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	84
59	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ .....	84
60	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	85
61	แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	86

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
62 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	87
63 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	87
64 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศ ภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	88
65 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกัน วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	88
66 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	89
67 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัย แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	90
68 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ .....	90
69 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่ง หนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	91
70 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	92
71 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	92
72 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศ ภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	93
73 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกัน วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	93
74 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) .....	94
75 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัย แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	95

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
76	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน .....	96
77	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	96



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
2 รูปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) .....	10
3 รูปทฤษฎี Herzberg's Motivation-Hygiene Theory .....	17
4 รูป Contrasting Views of Satisfaction-Dissatisfaction .....	18
5 รูปทฤษฎีความเสมอภาค .....	20
6 รูป Simplified Expectancy Model .....	21



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

แนวโน้มธุรกิจประกันวินาศภัยของประเทศไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น การประกันภัยรถยนต์ ประกันภัยอัคคีภัย ประกันภัยทางทะเล และประกันภัยเบ็ดเตล็ด ล้วนขยายตัวด้วยกันทั้งสิ้น อีกทั้งเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านประกันวินาศภัยอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนมาตรฐานทางบัญชีใหม่ตามมาตรฐานบัญชีสากล (International Financial Reporting Standard : IFRS) (ข่าวประกันวินาศภัย, [www.insure.co.th](http://www.insure.co.th), 9 พฤษภาคม 2554) ที่มีความละเอียดมากขึ้นกว่าเดิม หรือ การปรับเกณฑ์การดำรงเงินกองทุนตามระดับความเสี่ยง (Risk Based Capital : RBC) ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ประกาศใช้ใหม่ (ข่าวประกันวินาศภัย, [www.insure.co.th](http://www.insure.co.th), 12 พฤษภาคม 2554) หรือ การเปิดเสรีประกันภัยไทยในปี พ.ศ. 2558 (ประชาชาติธุรกิจ, 5 สิงหาคม 2553 ปีที่ 34 ฉบับที่ 4233) ที่จะทำให้เกิดการแข่งขันสูงในธุรกิจประกันวินาศภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่บริษัทประกันวินาศภัยจะต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของบริษัท วิธีการดำเนินงาน และแน่นอนสิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนา คือ พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัย

ในขณะที่ธุรกิจประกันวินาศภัยขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แต่กลับพบปัญหาการขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการประกันวินาศภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการ Turn Over สูง ซึ่งจะพบการแย่งชิงตัวพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในธุรกิจประกันวินาศภัยอยู่บ่อยครั้ง นอกจากการย้ายงานของพนักงานภายในแวดวงธุรกิจประกันวินาศภัยแล้ว ยังพบการย้ายงานออกจากแวดวงธุรกิจประกันวินาศภัย ไปยังธุรกิจอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน เช่น ธุรกิจธนาคาร ธุรกิจสถาบันการเงินอื่น ๆ เป็นต้น

ปัจจุบัน จะพบว่า มีหลายมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่เปิดสอนวิชาทางด้านการประกันวินาศภัยโดยเฉพาะ แต่ก็ยังไม่สามารถผลิตพนักงานให้เพียงพอกับความต้องการของธุรกิจนี้ อีกทั้งธุรกิจนี้เป็นธุรกิจเฉพาะที่ยังคงต้องพึ่งพาอาศัยความรู้ ความชำนาญ จากพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ทำงานในธุรกิจนี้มาหลายปี

ธุรกิจประกันวินาศภัยของประเทศไทยในปัจจุบันจึงพบอัตราการ Turn Over สูง ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่มักพบกับปัญหาด้านพนักงานมาเป็นปัญหาอันดับต้น ๆ เสมอ โดยเฉพาะเรื่องการรับพนักงานที่ดี มีความสามารถเป็นสิ่งที่ยาก แต่การรักษาพนักงานที่ดี และมีความสามารถยิ่งยากขึ้นไปอีกหลายเท่า

บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง\* ที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษานั้น เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งประสบปัญหาอย่างมากในเรื่องการ Turn Over สูง รวมถึงการขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านประกันวินาศภัย

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง

### ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาด้านแรงจูงใจที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานคนไทยของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง\* สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ทั้งหมด จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2554)

หมายเหตุ \*เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง

## 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง\* โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานคนไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเท่ากับ 110 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

#### 1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

#### 1.2 อายุ

1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

1.2.2 31 – 40 ปี

1.2.3 41 – 50 ปี

1.2.4 มากกว่า 50 ปี

#### 1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด / แยกกันอยู่

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

#### 1.4 ระดับการศึกษา

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.5 อายุงานในบริษัทแห่งนี้

1.5.1 ต่ำกว่า 3 ปี

1.5.2 3 – 5 ปี

1.5.3 6 – 10 ปี

1.5.4 มากกว่า 10 ปี

หมายเหตุ \*เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง

## 1.6 รายได้

- 1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 1.6.2 10,001 - 20,000 บาท
- 1.6.3 20,001 - 30,000 บาท
- 1.6.4 30,001 - 40,000 บาท
- 1.6.5 40,001 - 50,000 บาท
- 1.6.6 มากกว่า 50,000 บาท

## 1.7 ระดับงาน

- 1.7.1 ระดับ 1
- 1.7.2 ระดับ 2
- 1.7.3 ระดับ 3
- 1.7.4 ระดับ 4
- 1.7.5 ระดับ 5
- 1.7.6 ระดับ 6
- 1.7.7 ระดับ 7

## ตัวแปรตาม (Dependent)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง

1. ด้านผลตอบแทน
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ
4. ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท
5. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
6. ด้านความสำเร็จในชีวิต

## นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ได้แก่ พนักงานฝ่ายการตลาด พนักงานฝ่ายขาย พนักงานฝ่ายบัญชีการเงิน พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พนักงานฝ่ายบุคคล และพนักงานฝ่ายสินไหมทดแทน ซึ่งเป็นคนไทย และเป็นพนักงานที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ
2. อายุงานในบริษัทแห่งนี้ หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้



3. ระดับงาน หมายถึง ระดับของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง โดยแบ่งระดับงานดังนี้

3.1 ระดับ 1 หมายถึง ระดับพนักงานทั่วไป 1 เป็นระดับที่น้อยที่สุดในบริษัท

3.2 ระดับ 2 หมายถึง ระดับพนักงานทั่วไป 2

3.3 ระดับ 3 หมายถึง ระดับพนักงานอาวุโส ถึง ระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

3.4 ระดับ 4 หมายถึง ระดับผู้จัดการแผนก

3.5 ระดับ 5 หมายถึง ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

3.6 ระดับ 6 หมายถึง ระดับผู้อำนวยการฝ่าย

3.7 ระดับ 7 หมายถึง ระดับตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เป็นลำดับที่สูงที่สุดในบริษัท

4. ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน โบนัส ประจำปี เป็นต้น

5. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล จำนวนวันหยุดพักร้อน เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ได้รับโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการเลื่อนตำแหน่งงาน

7. นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบาย และเป้าหมายของบริษัท ที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของบริษัท

8. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยรวมของบริษัท ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ในการทำงาน

9. ความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการเก็บออมเงินของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และความสำเร็จในหน้าที่การงานของพนักงาน

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

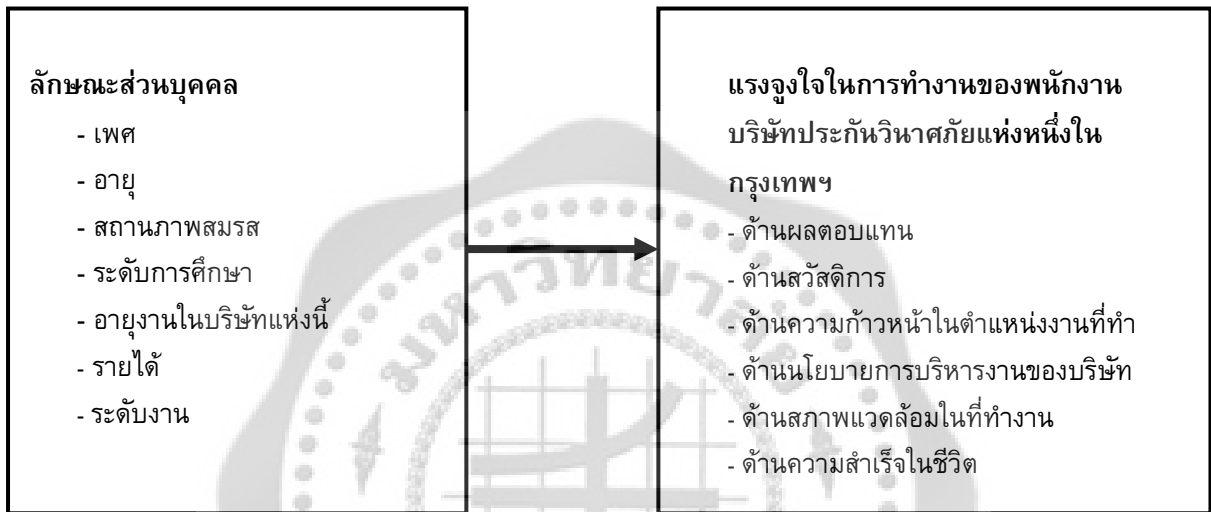
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ” มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ**

(Independent)

**ตัวแปรตาม**

(Dependent)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ ต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ ต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
7. พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษา บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจดั้งเดิม
3. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจร่วมสมัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ประมะ เสดตะเวทิก (2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers and Yates, 1980 : P87) นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง และเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

## 2. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจดั้งเดิม

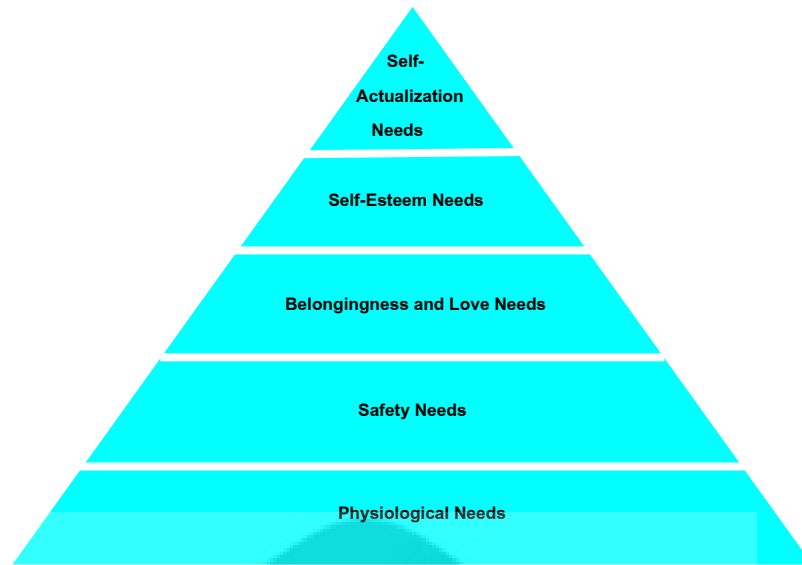
### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ ของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองและกระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

- 2.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- 2.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
- 2.1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs)
- 2.1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
- 2.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs)



ภาพประกอบ 2 รูปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)  
ที่มา : วิรัช สงวนวงค์วาน. (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร หน้า 210

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

### 2.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นด้วยอะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขา กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทานสิ่งอื่นๆ นอกจากนี้จะไม่มีมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติเพื่อแสดงว่า

ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

### 2.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั้นและตามใจมากเกินไป จะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกัน ต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิธีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสน ไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-Compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

### 2.1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้



มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึก เช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow 1970 p. 170)

#### 2.1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไป มาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

2.1.4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

2.1.4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่า การตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้

ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามปีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามปีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถและความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอใจเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

### 2.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ควรใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” Maslow (1970 : 46)

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” Maslow (1962 : 58)

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่น ๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพโดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลายๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่ายๆ ว่า ถ้าเขาดตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทำไมทุกๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช้ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประมาณ Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นเรื่องที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่า ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural Stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่นจัดพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตา กรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (Unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จแสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

## 2.2 Herzberg's Motivation-Hygiene Theory

Federick Herzberg เจ้าของทฤษฎี Motivation-Hygiene หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการทางใจหรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจ (Motivation) ด้วย ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการภายนอก (Extrinsic Factor) จะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction)

Herzberg ได้สำรวจความเห็นของพนักงานถึงความต้องการที่อยากได้จากการทำงาน ซึ่งได้คำตอบเป็น 2 กลุ่ม คือ

Motivators	Hygiene Factors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Achievement</li> <li>● Recognition</li> <li>● Work Itself</li> <li>● Responsibility</li> <li>● Advancement</li> <li>● Growth</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supervision</li> <li>● Company Policy</li> <li>● Relationship with Supervisor</li> <li>● Working Conditions</li> <li>● Salary</li> <li>● Relationship with Peers</li> <li>● Personal Life</li> <li>● Relationship with Subordinates</li> <li>● Status</li> <li>● Security</li> </ul>	
Extremely Satisfied	Neutral	Extremely Dissatisfied

ภาพประกอบ 3 รูปทฤษฎี Herzberg's Motivation-Hygiene Theory  
ที่มา : วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร หน้า 212

ความต้องการในกลุ่มชาวยมือจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfied) ส่วนความต้องการ กลุ่มชาวยมือจะเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) ความต้องการกลุ่มที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จ (Achievement) การให้ความสำคัญ (Recognition) จะเป็นการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic) หรือทางจิตใจ เช่น หากพนักงานทำงานสำเร็จหรือรู้สึกว่าได้รับความสำคัญ เกิดความพึงพอใจ (Satisfied) เกิดความสุขทางใจ แต่หากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) เขาจะตำหนิปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เช่น นโยบายบริษัท (Company Policy) หรือเงินเดือนต่ำ (Salary)

Herzberg เชื่อว่า คำตรงข้ามของคำว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ “ไม่มีความพึงพอใจ” (No Satisfaction) ซึ่งไม่ใช่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และคำตรงข้ามของคำว่าความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ก็คือคำว่า “ไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction)” ไม่ใช่ความพึงพอใจ (Satisfaction)

## Contrasting Views of Satisfaction-Dissatisfaction

### Traditional View

Satisfied	Dissatisfied
-----------	--------------

### Herzberg's View

Motivators		Hygiene Factors	
Satisfaction	No Satisfaction	No Dissatisfaction	Dissatisfaction

### ภาพประกอบ 4 รูป Contrasting Views of Satisfaction-Dissatisfaction

ที่มา : วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร หน้า 213

Herzberg สรุปว่าปัจจัยกลุ่มที่นำไปสู่ความพึงพอใจจะไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารที่คิดว่าจะแก้ไขสิ่งที่พนักงานไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายบริษัท เงินเดือน (กลุ่มขวามือ) แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้คงจะไม่ใช่ เมื่อพนักงานหมดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ก็จะมีเพียงแต่แค่ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” (No Dissatisfaction) หรือ เฉย ๆ ความต้องการกลุ่มนี้ (ขวามือ) จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่พนักงานถือว่าผู้บริหารจะต้องให้กับพนักงานเป็นความต้องการที่จำเป็นต้องมีหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และถึงแม้จะให้กับพนักงาน ก็ยังไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานให้ทำงาน การจะจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องตอบสนองความพึงพอใจภายในหรือทางใจ โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) กลุ่มซ้ายมือ

## 3. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจร่วมสมัย

### 3.1 Three-Needs Theory

McClelland และคณะได้เสนอทฤษฎีความต้องการชื่อ Three-Needs Theory และอธิบายว่ามีความต้องการอยู่ 3 อย่างที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

3.1.1 Need for Achievement (n Ach) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ มาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี พนักงานที่มี Need for Achievement สูงจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความต้องการของเขาด้วย มิใช่เพียงเพื่อหวังผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน ดังนั้น จึงพอใจจะทำงานที่มีความรับผิดชอบคนเดียว และงานที่ยากและท้าทาย ผู้ที่มี n Ach สูง ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับคนอื่น รับฟังความคิดเห็นอื่น ให้คนอื่นมีส่วนร่วม และต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะผู้บริหารในหน่วยงานขนาดใหญ่

3.1.2 Need for Power (n Pow) คือ ความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ n Pow ยังแบ่งเป็นความต้องการมีอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัว และความต้องการมีอำนาจทางสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นสิ่งดีและจำเป็นต่อผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่มี n Pow ทางสังคม จึงมักชอบทำงานเป็นผู้บริหารเพื่อจะได้สามารถควบคุมจูงใจผู้อื่น และต้องการให้สังคม และสาธารณชนรู้จักยอมรับ และชื่นชม

3.1.3 Need for Affiliation (n Aff) คือ ความต้องการมิตรไมตรี ต้องการเพื่อน และมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มี n Aff จึงชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล McClelland และคณะมีความเห็นว่า ผู้ที่มี n Aff สูงจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เกรงอกเกรงใจกัน

### 3.2 Reinforcement Theory

ทฤษฎี Reinforcement ไม่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal) หรือความคาดหวัง (Expectations) หรือความต้องการ (Needs) แต่มุ่งที่ผลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมไปอย่างไร เช่น เมื่อพนักงานขายมีความตั้งใจพยายามขายสินค้าได้มากเขาก็จะได้ Commission สูง และได้รับการชมเชย ผลตอบแทนของพฤติกรรมดังกล่าว ทำให้เขาพอใจ และจะทำให้มีพฤติกรรมปฏิบัติ เช่นนั้น (คือตั้งใจขาย) ต่อ ๆ ไปอีก หรือพนักงานฝ่ายธุรการคนหนึ่งมีพฤติกรรมมาทำงานสาย มีผลให้ถูกหักเงินเดือน และตำหนิ ผลจากพฤติกรรมดังกล่าว (ถูกหักเงินเดือน และตำหนิ) ทำให้เขาต้องปรับพฤติกรรม คือ ไม่มาสายอีกต่อไป

ผู้บริหารองค์กรที่เชื่อในทฤษฎีนี้ จึงนิยมใช้การเสริมแรงจูงใจต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นทางบวก (Positive Reinforcement) เช่น ให้ Commission ในอัตราก้าวหน้า ให้รางวัลพิเศษ ยกย่องชมเชย ส่วนการเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative Reinforcement) เช่น การตำหนิ และการลงโทษแบบต่าง ๆ เป็นต้น

### 3.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacey Adams เจ้าของ Equity Theory หรือทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า โดยปกติ ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงาน (Outcomes) กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน (Inputs) และจะเปรียบเทียบอัตราส่วน Inputs-Outcomes ของตนกับ ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น

## Equity Theory

Perceived Ratio Comparison <sup>a</sup>	Employee's Assessment
$\frac{\text{Outcomes A}}{\text{Inputs A}} < \frac{\text{Outcomes B}}{\text{Inputs B}}$	Inequity (under rewarded)
$\frac{\text{Outcomes A}}{\text{Inputs A}} = \frac{\text{Outcomes B}}{\text{Inputs B}}$	Equity
$\frac{\text{Outcomes A}}{\text{Inputs A}} > \frac{\text{Outcomes B}}{\text{Inputs B}}$	Inequity (over rewarded)
<sup>a</sup> Person A is the employee, and person B is a relevant other or referent	

ภาพประกอบ 5 รูปทฤษฎีความเสมอภาค

ที่มา : วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร หน้า 219

หากอัตราส่วนของพนักงานคนนั้นเท่ากับอัตราส่วนของพนักงานคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกเท่าเทียม หรือความยุติธรรม แต่ถ้าหากอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความไม่ยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น (Under Rewarded) หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น (Over Rewarded) เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรม พนักงานก็ต้องมีปฏิกิริยา หรือมีพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายลักษณะ ดังนี้

- ปรับเปลี่ยน Inputs เช่น ขยันมากขึ้น หรือขยันน้อยลง หรือปรับเปลี่ยน Outcomes ของตนเองหรือของคนอื่น เช่น เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือเรียกร้องให้ลดค่าตอบแทนของคนอื่น
- มีพฤติกรรมที่จะชักนำให้คนอื่นเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes
- มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตนเอง
- เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบ Inputs หรือ Outcomes
- ลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม)

โดยสรุป ผลที่ตามมาของความรู้สึกว่าเกิดความไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลด หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือ ลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน หรือเพิ่มการขาดงาน หรือการลาออกจากงานก็ได้

คำว่า “คนอื่น” หรือ “Others” ใน Equity Theory อาจหมายถึง

- พนักงานคนอื่น (Persons) ที่ทำงานคล้ายกันในองค์กรเดียวกัน รวมทั้งเพื่อน หรือเพื่อนบ้าน หรือสมาคมวิชาชีพ
- หรืออาจหมายถึง “ระบบ” (System) คือ นโยบายและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น



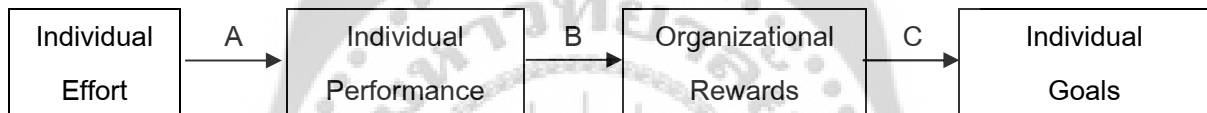
- และอาจหมายถึง “ตนเอง” (Self) คือ เปรียบเทียบ Input-Outcomes Ratio ปัจจุบัน กับที่ตนเองเคยได้รับมาก่อนในอดีต

อย่างไรก็ตามทฤษฎี Equity ก็มีข้อตำหนิที่ขาดความชัดเจนในบางเรื่อง เช่น การกำหนดความหมายของ Inputs และ Outcomes และการเลือก “Others” ที่จะนำมาเปรียบเทียบ เป็นต้น

### 3.4 Expectancy Theory

Victor Vroom เป็นผู้เสนอ Expectancy Theory หรือทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการอธิบายถึงการจูงใจพนักงาน ทฤษฎีนี้อธิบายว่าบุคคลมักจะปฏิบัติในแนวทางที่คาดหวังว่าการปฏิบัตินั้นจะได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ

#### Simplified Expectancy Model



A = Effort-performance linkage

B = Performance-reward linkage

C = Attractiveness of reward

ภาพประกอบ 6 รูป Simplified Expectancy Model

ที่มา : วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร หน้า 221

จากรูปจะเห็นตัวแปร 3 ตัว คือ

- Expectancy or Effort-Performance Linkage คือ ความเป็นไปได้ที่พนักงานจะได้รับจากความพยายามที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

- Instrumentality of Performance-Reward Linkage คือ ระดับความเชื่อของพนักงานว่าเมื่อได้ทุ่มเททำงานไปเช่นนั้นแล้ว จะได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการ

- Valence or Attractiveness of Reward คือ ความสำคัญ หรือความน่าดึงดูดใจของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน ในความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญที่กล่าวนี้ วัดจากทั้งความสำคัญต่อเป้าหมายและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ในประเด็นเรื่องการจูงใจ ทฤษฎีนี้จะสามารถอธิบายในรูปคำถามได้ ดังนี้

- ฉันจะต้องทำงานหนักเท่าใดที่จะให้ถึงระดับที่เหมาะสม
- ฉันจะต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ถึงระดับดังกล่าว
- ฉันจะได้รับผลตอบแทนอะไรถ้าสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับดังกล่าว
- ผลตอบแทนนั้นน่าจูงใจเพียงใด และจะช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายของฉันหรือไม่

การจะใช้ประโยชน์ในการจูงใจจากทฤษฎีความคาดหวังนี้ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจในการประยุกต์ทฤษฎีใน 4 ลักษณะ

- ผลตอบแทนที่องค์กรจะให้กับพนักงานคืออะไร น่าจูงใจเพียงใด ผลตอบแทนดังกล่าวอาจมีลักษณะเป็นบวก (Positive) เช่น เงิน ความมั่นคง มิตรภาพ หรืออาจเป็นลบ (Negative) ในความรู้สึกของพนักงานหรือไม่ เช่น ความยากลำบาก น่าเบื่อ น่าอึดอัด

- ผลตอบแทนนั้น ในความรับรู้ของพนักงานมีความน่าดึงดูดใจเพียงใด ผู้ปฏิบัติงานมองว่าผลตอบแทนนั้นเป็นบวก (Positive) หรือลบ (Negative) หรือไม่น่าดึงดูดใจ หรือเฉย ๆ เป็นกลาง (Neutral) หากพนักงานคิดว่าผลตอบแทนเป็นบวก เขาจะยินดีทำงานนั้น แต่หากมองว่า ผลตอบแทนเป็นลบ เขาจะไม่พอใจที่จะทำงาน และหากผลตอบแทนเป็นกลาง เขาก็จะไม่ยินดีทำงานเช่นกัน

- พนักงานจะต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างไร ที่จะได้รับผลตอบแทนที่กำหนดไว้ หากพนักงานไม่ทราบว่าเขาจะต้องปฏิบัติอย่างไร แต่ไหน การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องบอกกล่าวให้ชัดเจนถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

- พนักงานมีความเชื่อว่าเขาจะมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น หรือไม่เพียงใด กล่าวคือ พนักงานจะประเมินตนเองว่ามีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่กำหนดจนได้รับผลตอบแทนหรือไม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องให้ความรู้ ฝึกอบรม หรือให้กำลังใจแก่พนักงานของตน

โดยสรุป หลักการสำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) ของพนักงาน จะต้องทราบความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานให้ได้ตามพฤติกรรมที่กำหนด (Linkage Between Effort and Performance) จะต้องทราบความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับผลตอบแทน (Linkage Between Performance and Rewards) และสุดท้ายความเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนกับเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงาน (Linkage Between Rewards and Individual Goal)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท ดังนี้

ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน คือ

1. ด้านความทะเยอทะยาน
2. ด้านความกระตือรือร้น
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
4. ด้านการรู้จักวางแผน
5. ด้านความมีเอกลักษณ์
6. ด้านความกล้าเสี่ยง

โดยผลการวิจัยพบว่า ถ้าพิจารณาโดยรวมแล้ว การปฏิบัติงานของพนักงานชายมีแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านที่อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ เพราะเนื่องจากว่า พนักงานมีภารกิจที่เหมือนกัน คือ การขายสินค้า และดูแลสินค้า รวมทั้งการเก็บเงินค่าสินค้า เป็นกระบวนการและขั้นตอนเดียวกันแทบทั้งหมด

สมโภชน์ พรรณรายณ์ นรินทร์ เข้มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 สภาพการทำงานรวม อันดับที่ 2 ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานรวม อันดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับอันดับอื่น ๆ สามารถเรียงตามลำดับต่อไปนี้ ได้ดังนี้ ลักษณะของงานรวม ความรับผิดชอบรวม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชารวม การได้รับการยกย่องรวม เงินเดือนและค่าตอบแทนรวม ความมั่นคงในงานรวม นโยบายและการบริหารขององค์กรรวม ความก้าวหน้ารวม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิท ไลล์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทางด้าน เพศ และ อายุ เท่านั้นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือด้านอื่น ๆ อันได้แก่ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน

กวี แยมกลีบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนงาน โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัดตามแผนงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

กัญญา วิณะคุปต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line โดยผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-38 ปี มีอายุงาน 5-10 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส

2. พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนา ต่อปี จำนวน 1 – 2 ครั้ง

2. พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม บัณฑิตใจ และบัณฑิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนบัณฑิตใจ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

3. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานคนไทยของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ทั้งหมด จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2554)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานคนไทยของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ทั้งหมด จำนวน 110 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 110 คน

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Question) จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

**ข้อที่ 1** เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

**ข้อที่ 2** อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 – 50 ปี
4. มากกว่า 50 ปี

**ข้อที่ 3** สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด / แยกกันอยู่, สมรส / อยู่ด้วยกัน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

**ข้อที่ 4** ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

**ข้อที่ 5** อายุงานในบริษัทแห่งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่า 3 ปี
2. 3 – 5 ปี
3. 6 – 10 ปี
4. มากกว่า 10 ปี

**ข้อที่ 6** รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
2. 10,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 - 40,000 บาท
5. 40,001 - 50,000 บาท
6. 50,000 บาท ขึ้นไป



**ข้อที่ 7** ระดับงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 7 ช่วง ได้แก่

1. ระดับ 1
2. ระดับ 2
3. ระดับ 3
4. ระดับ 4
5. ระดับ 5
6. ระดับ 6
7. ระดับ 7

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

- ด้านผลตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความสำเร็จในชีวิต จำนวน 3 ข้อ

โดยเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale)

- |           |                      |
|-----------|----------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

แบบสอบถามทั้งหมดในส่วนที่ 2 จะเป็นแบบสอบถามของการให้เรียงลำดับความคิดเห็น ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความคิดเห็นแต่ละด้านดังกล่าว โดยแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการกำหนดระดับคะแนน ต่อระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2553 : 23)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	มีแรงจูงใจในระดับ
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะ เพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากพนักงานสาขาต่างจังหวัดของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง จำนวน 15 ตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553 : 445)

$$Cronbach's\ Alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
$k$	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า  $\alpha$  ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

5. เมื่อนำผลจากการทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) จำนวน 15 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9340

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย

### 4. การจัดการทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)
  - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 40)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

โดย	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ที่สำรวจได้
	X	แทน	ค่าของข้อมูล หรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

โดย	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 39)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

โดย	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$X_i$	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## 2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$ : โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 50)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

โดย	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนค่าถาม
	$\overline{\text{Covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถาม ต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2541: 162)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในเรื่องของตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ ระดับงาน และแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาในการ F-distribution
	$MS_b$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

เมื่อ	$SS_b$	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$SS_w$	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k-1)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
	$(n - k)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSD \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	$MSD$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_w$ )
	$n_i$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	$n_j$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษา บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$H_0$	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
$n$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต



### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 5** พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 6** พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 7** พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่ง ต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	43	39.09
หญิง	67	60.91
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26	23.64
31-40 ปี	53	48.18
41-50 ปี	28	25.45
มากกว่า 50 ปี	3	2.73
รวม	110	100.00
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด / แยกกันอยู่	68	61.82
สมรส / อยู่ด้วยกัน	42	38.18
รวม	110	100.00
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	12.73
ปริญญาตรี	87	79.09
สูงกว่าปริญญาตรี	9	8.18
รวม	110	100.00
<b>5. อายุงานในบริษัทแห่งนี้</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	29	26.36
3 – 5 ปี	22	20.00
6 – 10 ปี	29	26.36
มากกว่า 10 ปี	30	27.28
รวม	110	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>6. รายได้</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10	9.09
10,001 - 20,000 บาท	48	43.64
20,001 - 30,000 บาท	26	23.64
30,001 - 40,000 บาท	10	9.09
40,001 - 50,000 บาท	8	7.27
มากกว่า 50,000 บาท	8	7.27
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.00</b>
<b>7. ระดับงาน</b>		
ระดับ 1	10	9.09
ระดับ 2	15	13.64
ระดับ 3	53	48.18
ระดับ 4	12	10.91
ระดับ 5	20	18.18
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**เพศ** พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.91 และเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.09 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

**อายุ** พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 และเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 และมีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดหรือแยกกันอยู่มากกว่ามีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.09 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18 ตามลำดับ

**อายุงานในบริษัทแห่งนี้** พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวนและร้อยละเท่ากัน คือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 และเป็นพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

**รายได้** พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีจำนวนและร้อยละเท่ากัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ซึ่งมีจำนวนและร้อยละเท่ากัน คือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27ตามลำดับ

**ระดับงาน** พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 3 มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 5 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 2 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 4 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 และเป็นพนักงานระดับ 1 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านรายได้ มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และ รายได้ ที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26	23.64
31-40 ปี	53	48.18
มากกว่า 40 ปี	31	28.18
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10	9.09
10,001 - 20,000 บาท	48	43.64
20,001 - 30,000 บาท	26	23.64
30,001 - 40,000 บาท	10	9.09
มากกว่า 40,000 บาท	16	14.54
<b>รวม</b>	<b>110</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกได้ดังนี้

**อายุ** พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 ตามลำดับ

**รายได้** พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.54 และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีจำนวนและร้อยละเท่ากัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายตามตาราง

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวมแต่ละรายด้านของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านผลตอบแทน	2.69	0.915	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	3.56	0.625	ดี
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	3.10	0.844	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.11	0.737	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.22	0.820	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในชีวิต	2.97	0.863	ปานกลาง
<b>ผลรวมแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>3.13</b>	<b>0.564</b>	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวม มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.564 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 มีแรงจูงใจในการทำงานดี

ด้านผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.915 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.820 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ตาราง 6 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.93	1.090	ปานกลาง
เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทประกันวินาศภัยอื่นที่ท่านทราบ	2.75	1.009	ปานกลาง
โบนัสประจำปีในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.40	0.969	ไม่ดี
<b>ผลรวมด้านด้านผลตอบแทน</b>	<b>2.69</b>	<b>0.915</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านผลตอบแทนโดยรวม มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.915

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อเงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.813 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาในข้อเงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทประกันวินาศภัยอื่นที่ท่านทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.009 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อโบนัสประจำปีในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.969 มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ดี

ตาราง 7 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจใน การทำงาน
ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และเพียงพอ	3.37	0.947	ปานกลาง
จำนวนวันหยุดพักร้อนมีความเหมาะสม	3.90	0.635	ดี
ส่วนสมทบของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วน ที่บริษัทสมทบมีความเหมาะสม	3.70	0.914	ดี
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลด้านอื่น ๆ จาก บริษัทเป็นอย่างดี	3.28	0.836	ปานกลาง
<b>ผลรวมด้านสวัสดิการ</b>	<b>3.56</b>	<b>0.625</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านสวัสดิการโดยรวม มีแรงจูงใจในการทำงานดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อจำนวนวันหยุดพักร้อนมีความเหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 มีแรงจูงใจในการทำงานดี รองลงมาในข้อส่วนสมทบของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนที่บริษัทสมทบมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.914 มีแรงจูงใจในการทำงานดี รองลงมาในข้อค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลด้านอื่น ๆ จากบริษัทเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.836 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง



ตาราง 8 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจใน การทำงาน
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อ เปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ	3.24	0.947	ปานกลาง
เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ท่านเป็น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า และเร็ว กว่า	2.95	0.902	ปานกลาง
ท่านเคยได้รับการสนับสนุนให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น	3.11	1.052	ปานกลาง
<b>ผลรวมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ</b>	<b>3.10</b>	<b>0.844</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อ  
เปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาในข้อท่านเคยได้รับ  
การสนับสนุนให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 1.052 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่อยู่ใน  
ตำแหน่งอื่น ท่านเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า และเร็วกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.902 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ตาราง 9 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจใน การทำงาน
ท่านรู้สึกพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.02	0.919	ปานกลาง
บริษัทได้มีการประกาศนโยบายการบริหารงานให้กับ พนักงานทุกคนทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกัน	3.43	0.851	ดี
นโยบายการบริหารงานของบริษัทมักไม่ค่อยมีการ เปลี่ยนแปลง	2.89	0.980	ปานกลาง
<b>ผลรวมด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท</b>	<b>3.11</b>	<b>0.737</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
ในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อบริษัทได้มีการประกาศนโยบายการบริหารงานให้กับ  
พนักงานทุกคนทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย  
สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.851 มีแรงจูงใจในการทำงานดี  
รองลงมาในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.919 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อนโยบายการ  
บริหารงานของบริษัทมักไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 0.980 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ตาราง 10 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจใน การทำงาน
ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ ปลอดภัยสูง	3.25	0.913	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด	3.06	0.970	ปานกลาง
ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เอื้ออำนวยต่อ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.35	0.925	ปานกลาง
<b>ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>	<b>3.22</b>	<b>0.820</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.22 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.820

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เอื้ออำนวยต่อ  
การปฏิบัติงานของท่าน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.925 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาในข้อท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อม  
ในการทำงานมีความปลอดภัยสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.913 มี  
แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อท่านรู้สึกว่าอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.970 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ตาราง 11 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในด้านความสำเร็จในชีวิต

ด้านความสำเร็จในชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคต ของตัวท่านและครอบครัว	2.93	1.073	ปานกลาง
ท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคต ของตัวท่านและครอบครัว	3.11	1.087	ปานกลาง
ท่านคิดว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เป็น ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต	2.86	1.096	ปานกลาง
<b>ผลรวมด้านความสำเร็จในชีวิต</b>	<b>2.97</b>	<b>0.863</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ ในด้านความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
2.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคตของ  
ตัวท่านและครอบครัว มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 1.087 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาในข้อท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับ  
การวางแผนในอนาคตของตัวท่านและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 1.073 มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และในข้อท่านคิดว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานที่  
ทำอยู่ เป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.096  
มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	t-test for Equality of Means				Sig. (2-tailed)
	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	
ด้านผลตอบแทน	ชาย	2.64	0.860	-0.506	0.614
	หญิง	2.73	0.953		

จากตาราง 12 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.614 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง  
ในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านสวัสดิการ	ชาย	3.47	0.705	-1.191	0.237
	หญิง	3.62	0.565		

จากตาราง 13 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.237 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ทำ	ชาย	3.13	0.746	0.315	0.753
	หญิง	3.08	0.907		

จากตาราง 14 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ชาย	3.16	0.775	0.576	0.566
	หญิง	3.08	0.716		

จากตาราง 15 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.566 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ชาย	3.16	0.788	-0.707	0.481
	หญิง	3.27	0.843		

จากตาราง 16 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

t-test for Equality of Means					
แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ด้านความสำเร็จในชีวิต	ชาย	2.76	0.915	-2.045
หญิง		3.10	0.806		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกัน



ตาราง 18 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.08	0.544	-0.876	0.383
	หญิง	3.17	0.578		

ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.383 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 19 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.281	2	3.140	3.954	0.022*
	ภายในกลุ่ม	84.988	107	0.794		
	รวม	91.269	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant  
Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ด้านผลตอบแทน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.01	-	.56* (0.010)	.19 (0.437)
	31-40 ปี	2.45		-	.38 (0.065)
	มากกว่า 40 ปี	2.83			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มี  
แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ย  
แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.577	2	0.789	2.059	0.133
	ภายในกลุ่ม	40.977	107	0.383		
	รวม	42.555	109			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 22 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	6.567	2	3.283	4.940	0.009*
	ภายในกลุ่ม	71.111	107	0.665		
	รวม	77.678	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ด้านความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่ ทำ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.39	-	.54* (0.007)	.09 (0.664)
	31-40 ปี	2.85	-	-	.44* (0.018)
	มากกว่า 40 ปี	3.29	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของ บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3.943	2	1.971	3.819	0.025*
	ภายในกลุ่ม	55.230	107	0.516		
	รวม	59.173	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 26

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ด้านนโยบายการ บริหารงานของ บริษัท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.44	-	.37* (0.032)	.51* (0.009)
	31-40 ปี	3.06	-	-	.14 (0.397)
	มากกว่า 40 ปี	2.93	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.820	2	2.910	4.610	0.012*
	ภายในกลุ่ม	67.538	107	0.631		
	รวม	73.358	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 28

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ด้าน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.58	-	.36 (0.063)	.64* (0.003)
	31-40 ปี	3.22		-	.29 (0.116)
	มากกว่า 40 ปี	2.94			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.776	2	1.388	1.896	0.155
	ภายในกลุ่ม	78.324	107	0.732		
	รวม	81.100	109			



จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 29 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.268	3	1.134	3.746	0.027*
	ภายในกลุ่ม	32.395	106	0.303		
	รวม	34.663	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
แรงจูงใจในการ ทำงานโดยรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.38	-	.36* (0.007)	.24 (0.106)
	31-40 ปี	3.01		-	.12 (0.329)
	มากกว่า 40 ปี	3.14			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40  
ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อ  
บริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม  
เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน  
หลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 31 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านผลตอบแทน	โสด/ แยกกันอยู่	2.67	0.988	-0.352	0.725
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	2.73	0.794		

จากตาราง 31 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.725 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านสวัสดิการ	โสด/ แยกกันอยู่	3.61	0.702	1.091	0.278
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.49	0.472		

จากตาราง 32 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.278 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	t-test for Equality of Means				
	สถานภาพ สมรส	$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่ทำ	โสด/ แยกกันอยู่	3.04	0.931	-0.961	0.339
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.20	0.679		

จากตาราง 33 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.339 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านนโยบายการบริหารงานของ บริษัท	โสด/ แยกกันอยู่	3.03	0.796	-1.416	0.160
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.24	0.617		

จากตาราง 34 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	โสด/ แยกกันอยู่	3.22	0.764	-0.139	0.890
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.24	0.915		

จากตาราง 35 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.890 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	t-test for Equality of Means				
	สถานภาพ สมรส	$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในชีวิต	โสด/ แยกกันอยู่	2.88	0.888	-1.386	0.169
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.11	0.809		

จากตาราง 36 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	โสด/ แยกกันอยู่	3.10	0.623	-0.796	0.428
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.18	0.455		

จากตาราง 37 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโสด/แยกกันอยู่ และ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 38 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.457	2	3.728	4.760	0.010*
	ภายในกลุ่ม	83.812	107	0.783		
	รวม	91.269	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 39



ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least  
Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ด้าน ผลตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	-	.78*	.58
	ปริญญาตรี	2.58		-	.20
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.78			-
				(0.003)	(0.128)
					(0.514)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า  
ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า  
0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.386	2	2.693	7.753	0.001*
	ภายในกลุ่ม	37.168	107	0.347		
	รวม	42.555	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.14	-	.67* (0.000)	.64* (0.012)
	ปริญญาดรี	3.48		-	.02 (0.912)
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.50			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.134	2	0.567	0.792	0.455
	ภายในกลุ่ม	76.544	107	0.715		
	รวม	77.678	109			

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.455 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 43 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	5.765	2	2.882	5.775	0.004*
	ภายในกลุ่ม	53.408	107	0.499		
	รวม	59.173	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างกันเป็นรายคู่ได้บ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
ด้านนโยบาย การบริหารงาน ของบริษัท	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.57	-	.48*	1.02*
	ปริญญาดรี	3.10	-	-	.54*
	สูงกว่าปริญญาดรี	2.56	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.340	2	0.670	0.995	0.373
	ภายในกลุ่ม	72.018	107	0.673		
	รวม	73.358	109			

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.373 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 46 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	0.060	0.080	0.924
	ภายในกลุ่ม	80.980	107	0.757		
	รวม	81.100	109			

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 47 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.224	2	1.112	3.669	0.029*
	ภายในกลุ่ม	32.439	107	0.303		
	รวม	34.663	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 48

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.50	-	.42*	.48*
	ปริญญาดรี	3.09		-	.06
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.03			-.774

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 5** พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 49 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.703	3	2.234	2.801	0.044*
	ภายในกลุ่ม	84.565	106	0.798		
	รวม	91.269	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 50



ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least  
Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	อายุงานในบริษัท แห่งนี้	$\bar{X}$	มากกว่า 3 ปี			
			ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้าน ผลตอบแทน	ต่ำกว่า 3 ปี	3.02	-	.52*	.62*	.23
				(0.041)	(0.009)	(0.316)
	3 – 5 ปี	2.50		-	.10	-.29
					(0.700)	(0.252)
	6 – 10 ปี	2.40			-	-.39
						(0.099)
	มากกว่า 10 ปี	2.79				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกัน  
วินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานใน  
บริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง  
ในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ  
0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน  
ด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี  
อายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 51 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.894	3	1.631	4.591	0.005*
	ภายในกลุ่ม	37.661	106	0.355		
	รวม	42.555	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 52

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least  
Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	อายุงานในบริษัท แห่งนี้	$\bar{X}$	มากกว่า 3 ปี			
			ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้าน สวัสดิการ	ต่ำกว่า 3 ปี	3.86	-	.41* (0.017)	.56* (0.001)	.25 (0.105)
	3 – 5 ปี	3.46		-	.15 (0.367)	-.15 (0.360)
	6 – 10 ปี	3.30			-	-.31 (0.051)
	มากกว่า 10 ปี	3.16				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศ  
ภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่ง  
นี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อย  
กว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ  
ของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัท  
แห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.218	3	0.739	1.038	0.379
	ภายในกลุ่ม	75.460	106	0.712		
	รวม	77.678	109			

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยการใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.379 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 54 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	6.558	3	2.186	4.404	0.006*
	ภายในกลุ่ม	52.615	106	0.496		
	รวม	59.173	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยการใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการ

บริหารงานของบริษัทต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	อายุงานในบริษัท แห่งนี้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี			
			3 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านนโยบาย การบริหาร งานของ บริษัท	ต่ำกว่า 3 ปี	3.51	-	.51*	.63*	.46*
				(0.013)	(0.001)	(0.013)
	3 – 5 ปี	3.00	-	.13	-.04	
				(0.527)	(0.823)	
	6 – 10 ปี	2.87		-	-.17	
					(0.354)	
	มากกว่า 10 ปี	3.04			-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.051 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 56 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.568	3	1.865	2.902	0.038*
	ภายในกลุ่ม	67.789	106	0.640		
	รวม	73.358	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัท แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 57

ตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัท  
ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่  
ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจใน การทำงาน	อายุงานในบริษัท แห่งนี้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้าน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3.58	-	.56*	.54*	.35
				(0.015)	(0.011)	(0.093)
	3 – 5 ปี	3.02		-	-.02	-.21
					(0.932)	(0.358)
	6 – 10 ปี	3.04			-	-.19
						(0.369)
	มากกว่า 10 ปี	3.22				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของ  
บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มี  
อายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัท  
ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5  
ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มี  
แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อย  
กว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 58 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4.018	3	1.339	1.842	0.144
	ภายในกลุ่ม	77.082	106	0.727		
	รวม	81.100	109			

จากตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.144 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 59 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.501	3	1.167	3.969	0.010*
	ภายในกลุ่ม	31.162	106	0.294		
	รวม	34.663	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 60

ตาราง 60 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	อายุงานในบริษัท แห่งนี้	$\bar{X}$	มากกว่า 3 ปี			
			ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
แรงจูงใจใน การทำงาน โดยรวม	ต่ำกว่า 3 ปี	3.37	-	.38*	.44*	.15
				(0.014)	(0.003)	(0.305)
	3 – 5 ปี	2.98	-	.06	-.24	
					(0.716)	(0.124)
	6 – 10 ปี	2.93	-	-	-.29*	
					(0.041)	
	มากกว่า 10 ปี	3.22	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 6** พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัท ประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 61 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.303	4	0.576	0.680	0.608
	ภายในกลุ่ม	88.966	105	0.847		
	รวม	91.269	109			

จากตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.608 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 62 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ  
จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.637	4	0.659	1.734	0.148
	ภายในกลุ่ม	39.918	105	0.380		
	รวม	42.555	109			

จากตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.148 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 63 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.167	4	0.792	1.116	0.353
	ภายในกลุ่ม	74.511	105	0.710		
	รวม	77.678	109			

จากตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 64 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3.558	4	0.889	1.679	0.160
	ภายในกลุ่ม	55.615	105	0.530		
	รวม	59.173	109			

จากตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 65 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย  
แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.228	4	2.307	3.777	0.007*
	ภายในกลุ่ม	64.130	105	0.611		
	รวม	73.358	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 66

ตาราง 66 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจใน การทำงาน	รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	30,001-	มากกว่า	
			หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท		40,000 บาท
ด้าน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท	3.67	- .47 (0.085)	.21 (0.482)	.40 (0.255)	1.04* (0.001)
	10,001 - 20,000 บาท	3.19	- -	-.27 (0.163)	-.07 (0.791)	.57* (0.013)
	20,001 - 30,000 บาท	3.46	- -	- -	.20 (0.504)	.84* (0.001)
	30,001 - 40,000 บาท	3.27	- -	- -	- -	.64* (0.044)
	มากกว่า 40,000 บาท	2.63	- -	- -	- -	- -

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig.

เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 67 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	6.585	4	1.646	2.320	0.062
	ภายในกลุ่ม	74.515	105	0.710		
	รวม	81.100	109			

จากตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 68 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.403	4	0.101	0.309	0.871
	ภายในกลุ่ม	34.260	105	0.326		
	รวม	34.663	109			

จากตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.871 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7** พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 69 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.973	4	0.993	1.195	0.317
	ภายในกลุ่ม	87.295	105	0.831		
	รวม	91.269	109			

จากตาราง 69 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 70 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม		0.838	4	0.209	0.527	0.716
	ภายในกลุ่ม		41.717	105	0.397		
	รวม		42.555	109			

จากตาราง 70 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.716 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 71 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม		6.000	4	1.500	2.197	0.074
	ภายในกลุ่ม		71.677	105	0.683		
	รวม		77.678	109			



จากตาราง 71 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 72 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3.125	4	0.781	1.464	0.218
	ภายในกลุ่ม	56.047	105	0.534		
	รวม	59.173	109			

จากตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 73 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.594	4	2.148	3.483	0.010*
	ภายในกลุ่ม	64.764	105	0.617		
	รวม	73.358	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ได้บ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 66

ตาราง 74 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับงาน	$\bar{X}$	ระดับ				
			ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระดับ 1	3.87	-	.78*	.58*	.56	1.08*
				(0.017)	(0.035)	(0.098)	(0.001)
	ระดับ 2	3.09	-	-.20	-.22	.31	
					(0.385)	(0.478)	(0.257)
	ระดับ 3	3.29	-	.02	.51*		
					(0.949)	(0.016)	
	ระดับ 4	3.31	-	.52			
						(0.071)	
	ระดับ 5	2.78	-				
							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 74 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่าพนักงานระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานระดับ 2 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานระดับ 3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานระดับ 5 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานระดับงาน 3 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานระดับ 5 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 75 แสดงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.959	4	0.240	0.314	0.868
	ภายในกลุ่ม	80.141	105	0.763		
	รวม	81.100	109			

จากตาราง 75 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.868 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 76 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.019	4	0.255	0.795	0.531
	ภายในกลุ่ม	33.644	105	0.320		
	รวม	34.663	109			

จากตาราง 76 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.531 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 77 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.	พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
2.	พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
3.	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
4.	พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 77 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
5.	พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
6.	พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
7.	พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาระบบการ Turn Over สูง อีกทั้งยังทราบความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความแตกต่างทางด้านแรงจูงใจอย่างไรบ้าง ซึ่งทำให้บริษัทสามารถวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อรักษาพนักงานที่ดีและมีคุณภาพให้อยู่กับบริษัทไปนาน ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทมีความมั่นคง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง

##### ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาด้านแรงจูงใจที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

##### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

5. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

6. พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

7. พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานคนไทยของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ทั้งหมด จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2554)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานคนไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ทั้งหมดเท่ากับ 110 คน

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Question) จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

- ด้านผลตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความสำเร็จในชีวิต จำนวน 3 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย

### การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อาชีพงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)
  - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)



## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานะภาพระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ คือ ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างด้านเพศกับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสกับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน โดยการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not Assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene Test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างด้านอายุกับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษากับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ความแตกต่างด้านอายุงานในบริษัทแห่งนี้กับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ความแตกต่างด้านรายได้กับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ความแตกต่างด้านระดับงานกับความแตกต่างด้านแรงจูงใจการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.91 และเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.09

2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18 และเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 ตามลำดับ

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 และมีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18

4. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.09 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18 ตามลำดับ

5. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี และระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 และเป็นพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และเป็นพนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

7. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับงาน 3 มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 5 มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 2 มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 4 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 และเป็นพนักงานระดับ 1 มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.564 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานดี รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.820 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง รองลงมาด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และด้านผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.915 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

### ด้านผลตอบแทน

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.915 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ของทฤษฎี Maslow เช่น ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ เป็นต้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.090 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทประกันวินาศภัยอื่นที่ท่านทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.009 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และโบนัสประจำปีในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.969 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

### ด้านสวัสดิการ

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ของทฤษฎี Maslow และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จำนวนวันหยุดพักร้อนมีความเหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมา ส่วนสมทบของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทสมทบที่มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.914 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมา ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลด้านอื่น ๆ จากบริษัทเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.836 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ**

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำโดยรวม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ท่านเคยได้รับการสนับสนุนให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.052 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ท่านเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า และเร็วกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.902 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท**

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทได้มีการประกาศนโยบายการบริหารงานให้กับพนักงานทุกคนทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.851 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมา ท่านรู้สึกพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.919 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และนโยบายการบริหารงานของบริษัทมักไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.980 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน**

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.820 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ของทฤษฎี Maslow และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.925 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

รองลงมา ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.913 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และท่านรู้สึกว่าคุณภาพและสถานที่ทำงานมีความสะอาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.970 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

### ด้านความสำเร็จในชีวิต

พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตโดยรวม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ของทฤษฎี Maslow และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคตของตัวท่านและครอบครัว มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.087 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคตของตัวท่านและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.073 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และท่านคิดว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.096 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่เท่ากับ พนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่สรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนพนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการพนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.6** แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.7** แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 3.1** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/แยกกันอยู่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เท่ากับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.2** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด/แยกกันอยู่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้









บริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 5.6** แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 5.7** แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6** พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่สรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 6.1** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.2** แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.3** แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.4** แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.5** แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.6** แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 6.7** แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7** พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่อบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่สรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 7.1** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7.2** แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7.3** แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7.4** แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7.5** แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 7.6** แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับงาน 2 และพนักงานที่มีระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับงาน 3 และ พนักงานที่มีระดับงาน 1 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับงาน 5 และพนักงานที่มีระดับงาน 3 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับงาน 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 7.7** แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด สถานภาพโสด/แยกกันอยู่มากที่สุด ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท และระดับงานส่วนมากอยู่ในระดับ 3 คือ พนักงานระดับอาวุโส ถึง ระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทแห่งนี้ รายได้ และระดับงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแยกศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันนี้เพศชายและเพศหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซึ่งบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงานได้โดยไม่จำกัดเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความแตกต่างในแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา วิณะคุปต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า พนักงานที่มีการเพศโดยรวมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า เพศโดยรวมที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ทวีวุฒิสภาน (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า เพศโดยรวมที่แตกต่างกันของพนักงานชาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิด และแรงจูงใจในการทำงานไม่เหมือนกัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามช่วงอายุที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษา ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ปัจจัยด้านอายุโดยรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา วิณะคุปต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า พนักงานที่มีการอายุโดยรวมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษา ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสโดยรวมไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานและความคาดหวังในรูปแบบหนึ่ง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาน้อยก็จะมีแนวความคิดและแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา วิณะคุปต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า พนักงานที่มีการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันก็จะมีประสบการณ์ในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน และแนวความคิดที่แตกต่างกัน โดยจะส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา วิณะคุปต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า พนักงานที่มีอายุงานโดยรวมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในชีวิต ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนโดยรวมไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี แยมกลีบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนงาน ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า รายได้โดยรวมที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในชีวิต ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ตำแหน่งงานโดยรวมที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและวางแผนระบบการบริหารงานภายในบริษัทให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในบริษัท อีกทั้งเพื่อช่วยในการกระตุ้นพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อบริษัท และรักษาพนักงานที่ดี มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับบริษัทไปนาน ๆ รวมถึงนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และเมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้ว พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ในด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ดังนั้นบริษัทควรจะใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยควรจะใช้แรงจูงใจแตกต่างกัน และใช้วิธีการที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท หากบริษัทใช้แรงจูงใจที่แตกต่างกันให้เหมาะสมในแต่ละด้าน จะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย และสามารถรักษาพนักงานที่ดี มีคุณภาพให้อยู่กับบริษัทได้อีกนาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี หรือประมาณครึ่งหนึ่งของทั้งบริษัท ดังนั้น พนักงานกลุ่มนี้จะมีผลต่อบริษัทเป็นอย่างมาก

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ หากพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ในด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ดังนั้นบริษัทควรจะดูแลพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยการให้แรงจูงใจในการทำงานเรื่องของผลตอบแทน สวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพนักงานทั้ง 2 กลุ่มนี้ จะมีมุมมองทั้ง 3 ด้านดังกล่าวแตกต่างกัน เช่น วิธีการประเมินการให้ผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานที่ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จะต้องใช้วิธีการ ขอบเขต และเงื่อนไขในการประเมินผลงานแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ตรงกับความต้องการ และกระตุ้นแรงจูงใจพนักงานในแต่ละกลุ่ม อีกทั้งพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีถึง 80% ของพนักงานทั้งบริษัท จึงถือว่าเป็นพนักงาน

ส่วนใหญ่ของบริษัท หากส่งเสริมแรงจูงใจให้ถูกวิธีก็สามารถทำให้บริษัทมั่นคง และลดภาวะ Turn Over สูงได้เป็นอย่างมาก

3. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ 3-5 ปี และ 6-10 ปี ทั้งนี้ หากพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ ต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ ต่ำกว่า 3-5 ปี และ 6-10 ปี ในด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาในการให้ผลตอบแทน สวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน และการจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน แตกต่างกันไป ระหว่างพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 3 ปี 3-5 ปี และ 6-10 ปี เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่มอายุงาน เนื่องจาก เมื่อพนักงานทำงานอยู่ในบริษัทที่ยั่งยืนเท่าใด จะมีเรื่องที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นเรื่อยๆ และความคาดหวังของพนักงานที่มีอายุงานสูง ก็จะมี ความคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำตามลำดับ โดยจะพบว่า

พนักงานที่มีอายุงานยั่งยืนนาน จะยังมีความเบื่องานมากขึ้น จะทำให้เกิดความคิดในการลาออกจากงานมากขึ้น ดังนั้น ควรแก้ไขโดย

1. ควรจะมีนโยบายในการประเมินความต้องการของพนักงานถึงงานที่พนักงานต้องการจะทำ โดยควรประเมินปีละ 1 ครั้ง หากงานที่ทำงานอยู่ไม่ตรงกับความต้องการและไม่ตรงกับความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ ก็ควรจะมีนโยบายเปิดกว้างให้กับพนักงานสามารถขอโอนย้ายฝ่าย/แผนกได้ตามความต้องการของพนักงาน

2. ควรจะมีการหมุนเวียนพนักงานให้ทำงานฝ่าย/แผนก 2 ปีครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน รวมถึงไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ อีกทั้งยังเป็นการช่วยพนักงานค้นหาความต้องการหรือความถนัดที่แท้จริงของพนักงานว่าจริง ๆ แล้วพนักงานต้องการทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใด ก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานที่จะได้ทำงานที่ตนเองถนัดและชื่นชอบ อีกทั้งบริษัทก็จะได้รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับบริษัทได้นาน ๆ เพื่อลดอัตราการ Turn Over ของพนักงานได้อีกทางหนึ่ง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ จะมุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานที่อยู่ในบริษัทประกันวินาศภัย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ เท่านั้น ครั้งต่อไปควรศึกษาทั้งองค์กร คือ ศึกษาพนักงานทุกสาขาของบริษัท เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายมากกว่านี้

2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากบริษัทประกันวินาศภัยที่มีผลประกอบการดีที่สุด 10 บริษัทแรกในประเทศไทย เพื่อให้ทราบข้อมูลของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยว่ามีความแตกต่างในแรงจูงใจในการทำงานด้านใดบ้าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ และปรับปรุงนโยบายการบริหารงานของบริษัทให้เข้ากับสถานการณ์ตลาดประกันวินาศภัยในปัจจุบัน





## บรรณานุกรม

- กัญญา วิณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline เพื่อศึกษาศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน Gulf Air line. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กวี แยมกليب. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชาวประกันวินาศภัย. [www.insure.co.th](http://www.insure.co.th). มาตรฐานทางบัญชีใหม่ตามมาตรฐานบัญชีสากล (International Financial Reporting Standard : IFRS). 9 พฤษภาคม 2554.
- ชาวประกันวินาศภัย. [www.insure.co.th](http://www.insure.co.th). การดำรงเงินกองทุนตามระดับความเสี่ยง (Risk Based Capital : RBC). 12 พฤษภาคม 2554.
- ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ. (2545). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด. งานวิจัย บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ประชาชาติธุรกิจ. การเปิดเสรีประกันภัยไทย. ปีที่ 34 ฉบับที่ 4233.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตร์ กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (Management). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3>.

Maslow.





## แบบสอบถาม

# เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ” คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับเราและทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

### คำชี้แจง

- โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงของท่าน ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านต้องการเลือก
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน รวมจำนวน 4 หน้า

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

#### 3. สถานะภาพสมรส

โสด/แยกกันอยู่

สมรส/อยู่ด้วยกัน

#### 4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี



## 5. อายุงานในบริษัทแห่งนี้

- [ ] ต่ำกว่า 3 ปี [ ] 3 – 5 ปี  
 [ ] 6 – 10 ปี [ ] มากกว่า 10 ปี

## 6. รายได้

- [ ] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท [ ] 10,001 - 20,000 บาท  
 [ ] 20,001 - 30,000 บาท [ ] 30,001 - 40,000 บาท  
 [ ] 40,001 - 50,000 บาท [ ] มากกว่า 50,000 บาท

## 7. ระดับงาน

- [ ] ระดับ 1 [ ] ระดับ 2  
 [ ] ระดับ 3 [ ] ระดับ 4  
 [ ] ระดับ 5 [ ] ระดับ 6  
 [ ] ระดับ 7

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงาน

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
	<b><u>ด้านผลตอบแทน</u></b>					
1.	เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ					
2.	เงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ บริษัทประกันวินาศภัยอื่นที่ท่านทราบ					
3.	โบนัสประจำปีในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ					
	<b><u>ด้านสวัสดิการ</u></b>					
1.	ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และเพียงพอ					
2.	จำนวนวันหยุดพักร้อนมีความเหมาะสม					
3.	ส่วนสมทบของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนที่ บริษัทสมทบมีความเหมาะสม					
4.	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลด้านอื่น ๆ จากบริษัท เป็นอย่างดี					

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
	<b><u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ</u></b>					
1.	ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ					
2.	เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ท่านเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าและเร็วกว่า					
3.	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
	<b><u>ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท</u></b>					
1.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัท					
2.	บริษัทได้มีการประกาศนโยบายการบริหารงานให้กับพนักงานทุกคนทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน					
3.	นโยบายการบริหารงานของบริษัทมักไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง					
	<b><u>ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</u></b>					
1.	ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยสูง					
2.	ท่านรู้สึกว่าอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด					
3.	ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ใช้อำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ เห็นใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
	<b><u>ด้านความสำเร็จในชีวิต</u></b>					
1.	ท่านมีเงินเก็บออมเพียงพอสำหรับการวางแผนในอนาคตของตัวท่านและครอบครัว					
2.	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น					
3.	ท่านคิดว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ เป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิต					



ภาคผนวก ข.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์รติตา สังข์บุญนาค	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 5730

ที่   ศธ 0519.12/4518

วันที่   5   สิงหาคม 2554

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสิริชัย สุภกิจบรรจง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบริษัท ประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อารารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และ อาจารย์รสรिता สังข์บุญนาท เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัย แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสิริชัย สุภกิจบรรจง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสิริชัย สุขกิจบรรจง
วันเดือนปีเกิด	5 มกราคม 2510
สถานที่เกิด	เขตยานนาวา กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	117/83 หมู่บ้านสินทวี โครงการ 9 ถนนพระราม 2 ซอย 43 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Assistant Vice President – Information Technology Department)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2539	คณะบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ.2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ