

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2565



ปิรณม.

นางสาวปิรารวรรณ กิตติสากล

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์ชรินทร์ อยู่เพชร,

Ph.D.

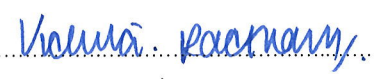
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

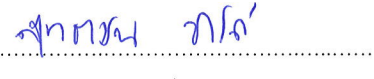


รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สุทธาวรรณ ชาโต้,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ทางผู้วิจัยต้องขอขอบคุณการให้ความช่วยเหลือและดูแลอย่างใกล้ชิดของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชรินทร์ อยู่เพชร สำหรับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของการทำงานศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ โดยได้มอบคำแนะนำที่มีเป็นประโยชน์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงและยังช่วยแก้ไข ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสำหรับการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

นอกจากนี้ทางผู้วิจัยต้องขอขอบคุณผู้ที่ได้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ช่วยตอบแบบสอบถามและถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และสุดท้ายก็ต้องขอขอบคุณบิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนเพื่อน ที่ได้ให้การสนับสนุนการในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและขอภัยเป็นอย่างสูง

พิรवारณ กิตติสากล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์

EFFECTS OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION ON ORGANIZATION
EMPLOYEE COMMITMENT IN THE COMPANY IMPORT AND SELLES PRINTERS

พิราวรรณ กิตติสากุล 6450015

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ชนินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., สุทธาวรรณ ชาติ, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและ
ปริมณฑล โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่ม
พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 420 คน โดยผลการศึกษา
พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22 - 34 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 จบ
การศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 81.43 ระยะเวลาการทำงานใน
องค์กร 2-5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 รายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 187 คน
คิดเป็นร้อยละ 44.52

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลดังนี้ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน 2)
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 3) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะ
พนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ : แรงจูงใจในงาน / ความพึงพอใจในงาน / ความเป็นอิสระในงาน / การพัฒนาทักษะ
พนักงาน / วัฒนธรรมองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร / เครื่องพิมพ์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	บ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามของการศึกษาวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.5 สมมุติฐานงานวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน	12
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน	12
2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	15
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน	15
2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	16
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงาน	17
2.4.1 ความหมายของความเป็นอิสระในงาน	17
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะพนักงาน	18
2.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน	19
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	21
2.6.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	21
2.6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	23
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	25
2.7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	25
2.7.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.8.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	27
2.8.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	28
2.8.3 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	29
2.8.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	30
2.8.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	31
2.8.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์กร	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	34
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	37
3.4 เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	38
3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	48
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน	54
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน	55
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	59
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	62
4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	65
4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่าง การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	67
4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูล ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	73
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	252
4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน	254
บทที่ 5 อภิปรายผล สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	259
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	259
5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับข้อมูล ทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	262
5.2 สรุปผลการศึกษา	265
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	267
5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป	270
5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	270
บรรณานุกรม	271
ภาคผนวก	280

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	281
ประวัติผู้วิจัย	292



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย	39
4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	41
4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	42
4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	42
4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน	43
4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	43
4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	44
4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	45
4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน	47
4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	48
4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	49
4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า	50
4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	51
4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	52
4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม	55
4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา	56
4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา	58
4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	59
4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ	62
4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	63
4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	64
4.22 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	65
4.23 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	66
4.24 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	66
4.25 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.26 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	68
4.27 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	70
4.28 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	71
4.29 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ	73
4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	75
4.31 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มอายุ	77
4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	78
4.33 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	80
4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	81
4.35 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	84
4.37 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ	85
4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่	86
4.39 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	87
4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	88
4.41 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	89
4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านความเป็นอิสระในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	90
4.43 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	91
4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	92
4.45 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	96
4.47 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ	99
4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	100
4.49 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ	101
4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	102
4.51 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	102
4.52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนา ทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	104
4.53 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	105
4.54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.55 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	108
4.56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	110
4.57 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	111
4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	112
4.59 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	112
4.60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	113
4.61 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	114
4.62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	115
4.63 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	118
4.65 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	119
4.66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	120
4.67 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	121
4.68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	124
4.69 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	127
4.70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	128
4.71 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	129
4.73 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	130
4.74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	133
4.75 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	136
4.76 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	138
4.77 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	140
4.78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	142
4.79 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.80 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	146
4.81 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	147
4.82 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	148
4.83 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	149
4.84 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	151
4.85 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	153
4.86 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	154
4.87 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.88 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านความเป็นอิสระในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	156
4.89 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	158
4.90 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	160
4.91 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	161
4.92 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	162
4.93 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	163
4.94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	165
4.95 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	166

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	171
4.97 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	176
4.98 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	177
4.99 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	179
4.100 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	180
4.101 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	181
4.102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	182
4.103 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	183

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.104 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงงูใจ ในงาน ด้านปัจจัยงูใจ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู้ ด้วยวิธี Bonferroni	188
4.105 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงงูใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	191
4.106 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงงูใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู้ ด้วยวิธี Bonferroni	195
4.107 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	198
4.108 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู้ ด้วยวิธี Bonferroni	201
4.109 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	204
4.110 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู้ ด้วยวิธี Bonferroni	207
4.111 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	209

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.112 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	210
4.113 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	212
4.114 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	214
4.115 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	216
4.116 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	218
4.117 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	219
4.118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	221
4.119 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	223

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.120 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	225
4.121 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	228
4.122 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	229
4.123 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	230
4.124 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	236
4.125 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	242
4.126 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	244
4.127 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	246

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.128 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	247
4.129 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน	248
4.130 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	250
4.131 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้า และจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	252

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 Market share เครื่องพิมพ์โดยผู้จำหน่ายทั่วโลกตั้งแต่ปี 2558 ถึงปี 2564	2



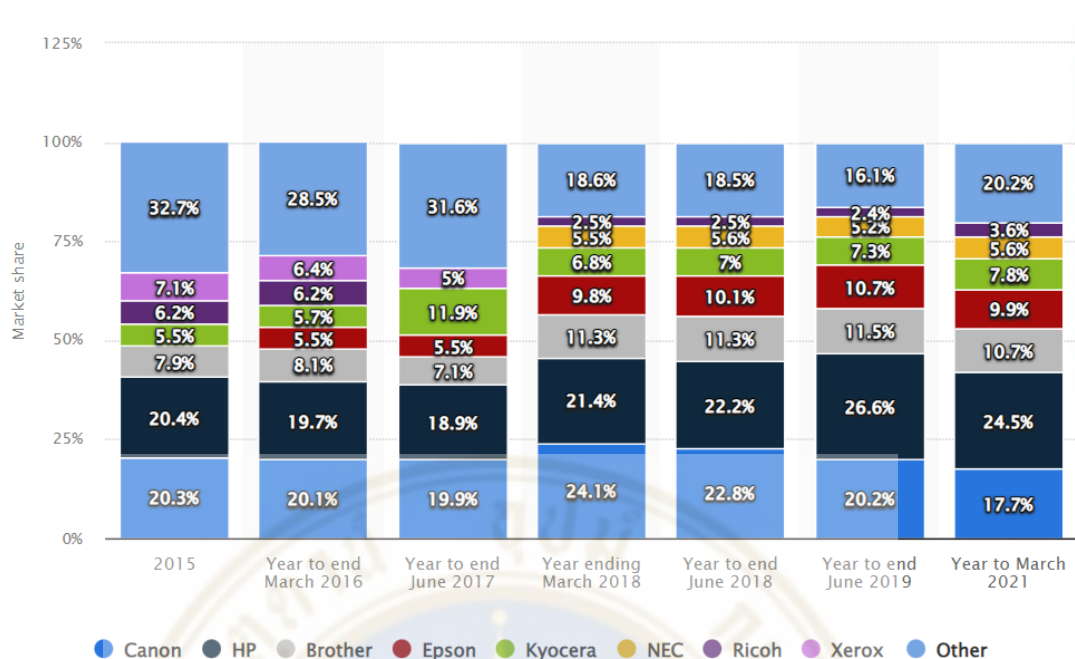
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เครื่องพิมพ์ขนาดเล็ก หรือที่มีการเรียกกันอย่างแพร่หลายว่า พรินเตอร์ (Printer) เป็นเครื่องพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเครื่องแรกได้เปิดตัวสู่ตลาดโดย Epson ในปี 2511 ความต้องการที่แพร่หลายสำหรับการพิมพ์งานที่บ้านที่ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว นำไปสู่การพัฒนาในปี 2527 ของเครื่องพิมพ์เลเซอร์ราคาประหยัดเครื่องแรกคือ HP LaserJet ซึ่งกล่าวกันว่าได้ตั้งค่าจากการปฏิบัติการพิมพ์ที่เรียกว่า desktop publishing HP Inc และยังคงเป็นผู้นำในตลาดเครื่องพิมพ์ทั่วโลก ภายในปี 2533 งานพิมพ์ทั่วไปส่วนใหญ่ดำเนินการบนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และเครื่องพิมพ์เลเซอร์ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เครื่องพิมพ์เลเซอร์และอิงค์เจ็ทมีส่วนแบ่งตลาด ประมาณร้อยละ 10 และ 5 ของตลาดทั้งหมด ซึ่งได้รับการออกแบบสำหรับการพิมพ์ปริมาณมากๆ และมีความเร็วสูง ในอีก 10 ปีต่อมาเครื่องพิมพ์คุณภาพสูงที่มีระบบอิงค์เจ็ทกลายเป็นผู้ครองตลาด ณ ปี 2562 มีปริมาณการใช้เครื่องพิมพ์แบบอิงค์เจ็ทคิดเป็น 5.1 เปอร์เซ็นต์ของตลาดทั้งหมดสำหรับเครื่องพิมพ์ขนาดเล็กที่เป็นอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ หรือที่เรียกกันว่าพรินเตอร์ (Printer)

เครื่องพิมพ์ขนาดเล็กเป็นอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ เพื่อการสร้างภาพกราฟิกหรือข้อความที่มนุษย์สามารถอ่านได้บนกระดาษ หรือสื่อทางกายภาพอื่นๆ มีการใช้อย่างแพร่หลายตั้งแต่ต้นปี 2553 เรื่อยมา และเพิ่มขึ้นในระบบของการพิมพ์ 3 มิติอย่างต่อเนื่องในภาคส่วนชั้นนำ ได้แก่ ภาคการบินและอวกาศ ผู้ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมและธุรกิจ ผู้ผลิตยานยนต์และสินค้าอุปโภคบริโภค ตลอดจนสำหรับใช้ทางการแพทย์ ในสถาบันการศึกษา และโดยกองทัพ ซึ่งตลาดการพิมพ์ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนถึงปี 2562 มีอุปกรณ์ต่อพ่วงฉบับพิมพ์ 94.35 ล้านเครื่อง ซึ่งรวมถึงเครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และระบบมัลติฟังก์ชันทั่วโลก และในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้ได้เห็นการพัฒนาของการพิมพ์ เพื่อวัตถุประสงค์ทางอุตสาหกรรม ซึ่งตลาดการพิมพ์ก็ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะมีมูลค่าถึง 17.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2565 และเพิ่มขึ้นเป็น 37.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2569 (Published by Thomas Alsop, Sep 1, 2021)



รูปภาพ 1.1 Market share เครื่องพิมพ์โดยผู้จำหน่ายทั่วโลกตั้งแต่ปี 2558 ถึงปี 2564

(<https://www.statista.com/>)

เมื่อเทียบรายได้ทั่วโลกของตลาดเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารในปี 2565 เพิ่มขึ้นจาก 1 พันล้านดอลลาร์เป็นกว่า 1 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ เว็บไซต์ Statista Consumer Market Outlook ประมาณการว่ารายรับทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี 2564 ก่อนที่จะเริ่มลดลงเหลือประมาณ 9.8 พันล้านภายในปี 2568 (Published by Statista Research Department, Jun 29, 2021) รายรับในกลุ่มเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารมีมูลค่า 59.64 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2565 ตลาดคาดว่าจะเติบโตปีละ 1% (CAGR 2022-2026) ในการเปรียบเทียบทั่วโลก รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศจีนถึง 2,271 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2565 เทียบกับตัวเลขประชากรทั้งหมด รายได้ต่อคนอยู่ที่ 0.85 ดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2565 กลุ่มเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสาร คาดว่าปริมาณจะอยู่ที่ 0.79 ล้านชิ้นภายในปี 2569 และคาดว่ากลุ่มเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารจะมีการเติบโต 1.2% ในปี 2566 ปริมาณเฉลี่ยของการใช้ต่อคนในกลุ่มเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสาร คาดว่าจะมีจำนวน 0.01 ชิ้นในปี 2565

ตามรายงานของ IDC Worldwide Quarterly Industrial Printer Tracker อุตสาหกรรมเครื่องพิมพ์โดยรวมมีการเติบโต 20.3% ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2564 เมื่อเทียบกับปี 2563 และในช่วงคลื่นที่ 3 ของ COVID-19 การเติบโตลดลงถึง -21.9% เมื่อเทียบกับไตรมาสแรกของปี 2564 ซึ่งเป็นอีกช่วงเวลาที่ทำลายสำหรับผู้ผลิตเครื่องพิมพ์ เพราะตั้งแต่เดือนเมษายน จนถึงเดือนมิถุนายน 2564 รัฐบาลได้เรียกร้องให้ทุกภาคส่วนปฏิบัติตามข้อกำหนดใหม่ของ Covid-19 โดยสนับสนุนแผนการ

ทำงานจากที่บ้านหากเป็นไปได้ เนื่องจากมีจำนวนผู้ติดเชื้อ Covid-19 รายใหม่ต่อวันมากกว่า 10,000 ราย แต่อย่างไรก็ตามบางธุรกิจยังคงต้องดำเนินการ และจำเป็นต้องใช้เครื่องพิมพ์ เช่น ธุรกิจที่ต้องใช้ฉลากที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ ฉลากอาหาร ยา และเครื่องดื่ม บรรจุกัณฑ์ สติกเกอร์ เป็นต้น ธุรกิจของไทยเริ่มเรียนรู้วิธีรับมือกับ Covid-19 ระลอกแรกตั้งแต่เดือนมีนาคมปี 2562 แล้ว ปัจจุบันบางธุรกิจยังคงดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องในช่วงคลื่นที่ 3 ของ Covid-19 ซึ่งก็มีโอกาสบางอย่างที่เป็นไปได้ในช่วงวิกฤตนี้ และขณะนี้ผลิตภัณฑ์ฉลากเป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเครื่องพิมพ์โดยรวมให้เติบโต โดยเฉพาะในภาคการผลิต และการดูแลสุขภาพ ในช่วงคลื่นลูกที่ 3 ของ Covid-19 ธุรกิจโรงพยาบาลต้องใช้ฉลากเพื่อดำเนินธุรกิจ เช่น ฉลากบนถุงเลือด ป้ายอาหาร สายรัดข้อมือ ฯลฯ เพื่อระบุนามหลากหลายของผู้ป่วยหรือผู้ที่มาใช้บริการ โดยใช้สีสำหรับอายุ เพศ และสภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งโรงพยาบาลบางแห่งยังคงต้องการฟังก์ชันของเครื่องพิมพ์เพื่อให้รู้ว่าการใช้สีในชีวิตประจำวันมีความสำคัญเพียงใด ฉลากขาวดำยังคงเป็นส่วนสำคัญภายใต้ผลิตภัณฑ์ฉลาก และปี 2562 ที่ผ่านมากการระบาดของ Covid-19 ได้สร้างผลกระทบกับธุรกิจ ทั้งรายได้ และกำลังการผลิต แต่ก็ทำให้เกิดความต้องการใหม่ในตลาดเครื่องพิมพ์ เพราะพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนไป เกิดรูปแบบการทำงานแบบไม่จำกัดสถานที่ ซึ่งกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น รวมทั้งการเว้นระยะห่างทางสังคม เกิดการทำงานแบบ Hybrid Workplace หรือ WFH ที่เป็นตัวกระตุ้นตลาดเครื่องพิมพ์ ให้ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และผู้นำในเซกเมนต์ตลาดเครื่องพิมพ์ในไทยอย่าง Canon ที่อยู่ในตลาดเครื่องพิมพ์อิงค์เจ็ทต่อเนื่องถึง 21 ปี ก็ได้สร้างยอดขายรวมของเครื่องพิมพ์ได้จำนวนทั้งหมด 242,445 เครื่องในไทย นับเป็นส่วนแบ่งการตลาด 38% ส่วนในอาเซียนจากข้อมูลของ IDC Canon ได้รับการจัดอันดับให้เป็นแบรนด์เลเซอร์พริ้นเตอร์อันดับ 1 ส่วนของ Epson ผู้นำในตลาดเครื่องพิมพ์อิงค์เจ็ทรูปแบบแท็งก์ ที่เข้ามาเปิดตลาดเป็นเวลาหลายปี และมีส่วนแบ่งตลาดเป็นอันดับหนึ่งในตลาดอิงค์เจ็ทพริ้นเตอร์ด้วยส่วนแบ่งตลาด 43% และในปีเดียวกัน Brother เป็นผู้นำในตลาด เลเซอร์พริ้นเตอร์หวังชิงส่วนแบ่งการตลาด และเมื่อความต้องการซื้อมีมากขึ้นแต่ผู้ประกอบการประสบปัญหาในเรื่องกำลังผลิต และการขนส่งที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศได้อย่างจำกัด ทำให้ความท้าทายและโอกาสในการเพิ่มยอดขายของแต่ละแบรนด์มีค่อนข้างจำกัด

แต่เมื่อโลกเข้าสู่ยุคของ Hybrid Workplace ได้เปลี่ยนการทำงานและการเรียนสู่ออนไลน์ แทนที่ทำงานและโรงเรียนเหมือนก่อน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากอย่างในเขตกรุงเทพและปริมณฑล การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของธุรกิจพริ้นเตอร์ในประเทศไทยในปี 2564 โอกาสคือการทำงานที่บ้าน ทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace สร้างดีมานด์เครื่องพิมพ์ในกลุ่มเครื่องพิมพ์ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาด 4A ที่ใช้เฉพาะบุคคล และเครื่องพิมพ์ที่มีฟังก์ชันการเชื่อมต่อ Wi-Fi เพื่อการพิมพ์งานที่สะดวกรวดเร็ว และในบาง

บริษัทแม้จะยังคงต้องทำงานในที่ทำงาน แต่ก็มี การเปลี่ยนรูปแบบการใช้งานจากเครื่องพิมพ์ขนาดใหญ่สำหรับใช้งานร่วมกันหลาย ๆ แพนก มาเป็นเครื่องพิมพ์หรือพรินเตอร์ขนาดกลาง เพื่อแยกเป็นแต่ละแพนก หรือกลุ่มงานแทน เพื่อลดการสัมผัสเนื่องจากการใช้งานรวม และป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคในที่ทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ ตลาดเครื่องพิมพ์ยังมีโอกาสจากตลาดซื้อขายออนไลน์ ที่เจ้าของธุรกิจ ซื้อเครื่องพิมพ์ในรูปแบบ Thermal Printer ซึ่งเป็นการพิมพ์ด้วยความร้อน โดยไม่ต้องมีหมึกเป็นตัวกลาง แต่ตัวเนื้อกระดาษที่มีเคมี ทำให้เมื่อโดนความร้อนในปริมาณที่พอเหมาะจะเกิดเป็นภาพและตัวอักษร เป็นเครื่องพิมพ์ขนาดเล็กที่ใช้พิมพ์ชื่อที่อยู่ลูกค้าติดกล่องพัสดุ และการเติบโตในเซกเมนต์นี้ผลักดันให้ตลาดเครื่องพิมพ์เติบโตเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นเพียงการเติบโตในกลุ่มเครื่องพิมพ์ราคาประหยัด และเป็น การเติบโตเพียงชั่วคราวจากเทรนด์ ธุรกิจการพิมพ์ที่เปลี่ยนไปในครึ่งปีแรก 2564 ตลาดพรินเตอร์ในประเทศไทยมีมูลค่า 1,565 ล้านบาท เติบโต 7.93% จากปีที่ผ่านมา Eukeik .ee, (2021), <https://marketeeronline.co>

ทั้งนี้ในการที่ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ลักษณะการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยน เกิดปัญหาหลายอย่างภายในองค์กร ทั้งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าเป็นค่ารักษาหากพนักงานติดเชื้อ Covid-19 การแบกรับความเสี่ยงที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลัง และถึงแม้ว่าจะมียอดขายที่เพิ่มขึ้นในบางสินค้า แต่องค์กรก็ยังคงแบกรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งหลายบริษัทลดเงินเดือนพนักงาน หรือตัดงบประมาณบางอย่างที่พนักงานควรจะได้รับ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลายทฤษฎีพบว่าแรงจูงใจในงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในงานที่ดี มีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในสถานการณ์คับขันองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรให้ไปข้างหน้า เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจในงานไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่มีที่มียุทธผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร แต่ยังมีการศึกษาที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน ความเป็นอิสระในงาน การพัฒนาทักษะพนักงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ในฐานะปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร และในการศึกษางานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อโอกาสและความสำเร็จขององค์กรโดยตรง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล เพื่อป้องกันการประสบปัญหาด้านการสูญเสียพนักงาน และเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยทำการศึกษาปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ องค์กรสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารงานในองค์กร เพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีมากยิ่งขึ้นตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

1.2 คำถามของการศึกษาวิจัย

1. แรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร
2. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 รูปแบบการวิจัยของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional study)

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตการศึกษา โดยมีกลุ่มประชากรคือ พนักงานบริษัทนำเข้า และจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 420 คน

1.4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล

1.4.4 ระยะเวลาในการทำวิจัย

การวิจัยเริ่มต้นในเดือนพฤษภาคม 2565 และเสร็จสิ้นในเดือนพฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการวิจัยทั้งสิ้น 7 เดือน

1.5 สมมุติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร
4. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร
5. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร
7. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร
8. ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร
10. ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร

11. ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ดังนั้นบริษัทอาจนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปขยายผลเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจดังกล่าว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไปปรับปรุงด้านการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์

แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม และการกระทำในการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกด้านบวก หรือความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (Work Itself) ด้านค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervisor) และด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworker)

ความเป็นอิสระในงาน (Job Autonomy) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อย่างมีเหตุผลและไม่ถูกบังคับ ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดหรือตัดสินใจได้จากมุมมองของตนเอง ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงาน

การพัฒนาทักษะพนักงาน (Development Skill) หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

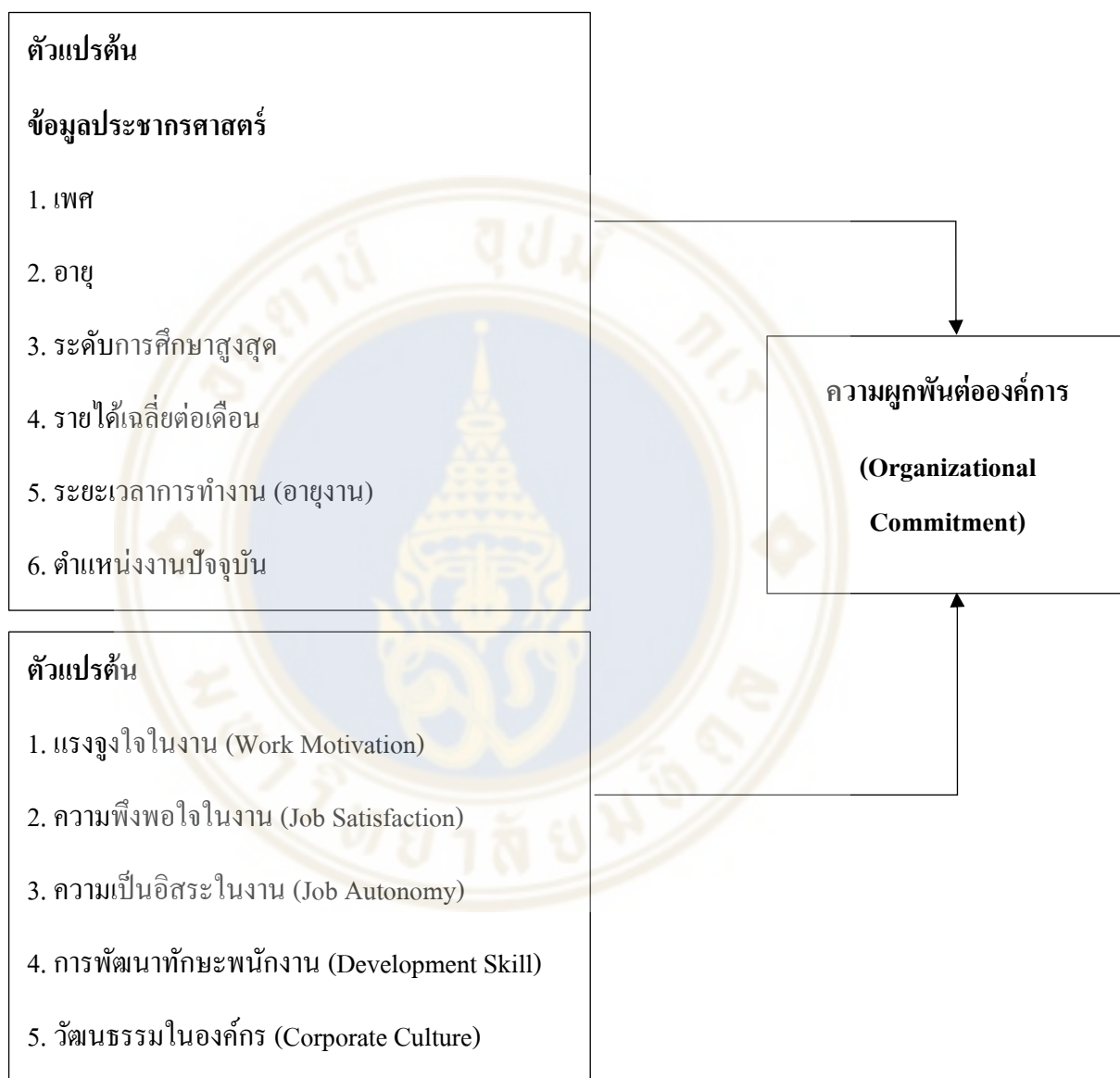
วัฒนธรรมในองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

เครื่องพิมพ์ (Printer) หมายถึง อุปกรณ์ต่อพ่วงที่จะผลิตข้อความหรือกราฟิกของเอกสารที่เก็บไว้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ออกมาในสื่อทางกายภาพเช่นกระดาษ ใช้งานด้วยการเชื่อมต่อด้วยสายเคเบิลเครื่องพิมพ์หรือในเครื่องพิมพ์รุ่นใหม่จะเป็นสายยูเอสบี เครื่องพิมพ์บางชนิดที่เรียกกันว่าเครื่องพิมพ์เครือข่าย (Network Printer) อินเทอร์เน็ตที่ใช้มักจะเป็นแลนไร้สายและ/หรืออีเทอร์เน็ต โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษารายละเอียดที่นำเข้ามาและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ 3 ประเภท ดังนี้

1. เครื่องพิมพ์ระบบเลเซอร์ เป็นเครื่องพิมพ์ที่ใช้เทคโนโลยีเดียวกับเครื่องถ่ายเอกสาร คือการยิงเลเซอร์ไปสร้างภาพบนกระดาษในการสร้างรูปภาพ หรือตัวอักษร
2. เครื่องพิมพ์ระบบพ่นหมึกหรือเครื่องพิมพ์อิงค์เจ็ท เป็นเครื่องพิมพ์ที่ทำงานโดยการพ่นหมึกออกมาเป็นหยดเล็กๆ ลงบนกระดาษ เมื่อต้องการพิมพ์รูปทรงใดๆ เครื่องพิมพ์จะทำการพ่นหมึกออกตามแต่ละจุดในตำแหน่งที่เครื่องประมวลผลไว้อย่างแม่นยำ
3. เครื่องพิมพ์แบบใช้ความร้อน (Thermal printer) เป็นเครื่องพิมพ์ที่ทำงานโดยการให้ความร้อนแก่กระดาษ โดยไม่ต้องใช้หมึก เช่น แบบที่ใช้ในการพิมพ์ใบเสร็จจากเครื่องATM เครื่องคิดเงินในห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในงานศึกษาแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ดังนี้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา และรวบรวมแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นประเด็นตามรายละเอียดสำคัญ ได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ให้ความหมายลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่า ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยน

งานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้รับเพิ่มขึ้นด้วย และพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่งานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการปฏิบัติงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ดวงกมล วิเชียรสาร และ ธนินทร์รัฐ รัตนพงษ์กัญญา, 2562) ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการที่จะรับ ส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยมและทัศนคติ

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีกระบวนการทัศนทางความคิด ทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน เนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. สถานภาพ (Marital Status) และรายได้ (Income) มีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นสิ่งที่สนับสนุนความแตกต่างทางความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำลักษณะด้านประชากรศาสตร์มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รวมถึงตำแหน่งงานปัจจุบัน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สามารถใช้จำแนกประเภทของกลุ่มประชากรตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน

จันทรานี สงวนนาม (2553) ให้ความหมายของแรงจูงใจในงานว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมาย แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

สัมมา รัตนชัย (2553, อ้างถึงใน จตุรภัทร ประทุม, 2559) ให้ความหมายของแรงจูงใจในงานว่า เป็นความปรารถนาที่จะกระทำการใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการอุทิศกายและใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะมากระตุ้น ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัลจากคำชมเชย ทำให้เกิดแรงขับกลายเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในอันเนื่องมาจากความต้องการ

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ให้ความหมายของแรงจูงใจในงานว่า เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ขงยุทธ โพธิ์ทอง (2546, อ้างถึงใน พัทรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ให้ความหมายของแรงจูงใจในงานว่า เป็นการกระทำที่จะทำให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในงาน หมายถึงสภาวะที่มีความต้องการแสดงออก เป็นความปรารถนาที่จะกระทำการใดๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้น แรงผลักดันจากความต้องการภายใน เป็นสภาวะที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า เพื่อให้ทำสิ่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำนั้นๆ ทำให้เกิด

ความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two - Factor Theory)

Herzberg (1959 อ้างใน ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ เกิดจากกลุ่มปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้แก่พนักงาน มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และมีผลต่อความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน เมื่องานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน โดยเกิดจากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในผลงานของตนเอง

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ทำให้อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยที่องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ มีความหมายต่อกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นๆ และมีอำนาจต่องานนั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระทางความคิด และไม่ถูกควบคุมมากเกินไป จนขาดอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยห้าประการ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางลบกับงาน ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งการให้ความระมัดระวังต่อปัจจัยห้าประการจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นการจูงใจให้พนักงานมีผลงานมากขึ้นได้ ปัจจัยห้าประการประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อาจส่งผลกระทบต่อทางตรงหรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในสถานที่ใหม่ ซึ่งอาจห่างไกลจากครอบครัวทำให้พนักงานไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจในงาน

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่
ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร และความยั่งยืนในอาชีพของตน

2.8 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมี
โอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้นใน
สาขาวิชาชีพของตน

2.9 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่น เช่น
หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก เป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุปทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ ดังนั้นปัจจัยจูงใจจึง
เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและสบายใจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง
ตามความต้องการ ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน จะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้
บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอทั้ง 2 ปัจจัย ก็จะทำให้
ให้บุคคลนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในงานของตน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มนตรี แก้วดวง (2552) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน
เป็นทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ เป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่
พอใจงานโดยภาพรวม ซึ่งพิจารณาจากหลายปัจจัย ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้า
งาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการ
ทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความ
พึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก ซึ่งเป็นความสุขที่
เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการได้รับค่าตอบแทน โดยผลจากความพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึก
กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึง
พอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตาม
สภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือกาลเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน โดย
หากพนักงานขาดความพึงพอใจจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การเปลี่ยนงาน

การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ เป็นต้น ซึ่งหากบุคคลได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองต่างๆ ก็จะทำให้เกิดผลในเชิงบวกและการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สุธานี นุกลอ อารี (2555) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายของผู้บริหาร โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ก็จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ได้

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ทักษะคติ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน และผลของความไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงานที่ทำ ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงาน หรือ “Job Satisfaction” มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำงานของพนักงานในแต่ละองค์กร เพราะหากพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้น และปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Smith et al. (1969, อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจต่องานที่ตนรับผิดชอบ และเห็นว่างานนั้นๆ เป็นงานที่น่าสนใจ สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความท้าทายในงาน ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ความภาคภูมิใจในงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ มีความเหมาะสมกับความสามารถ มีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์กร

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถ อย่างยุติธรรม

4. ด้านหัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Colleague) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและปรึกษาหารือกัน

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาตามแนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบหลายด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ที่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใดบ้าง ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้ พนักงานก็อาจจะเกิดความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านข้างต้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงาน

2.4.1 ความหมายของความเป็นอิสระในงาน

Shalini Sisodia (2013) ให้ความหมายของความเป็นอิสระในงานไว้ว่า Job Autonomy หรือ ความเป็นอิสระในงาน คือระดับที่บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงานของตนอย่างไร ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในงาน ให้อิสระในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของหลักความคิดทางจิตวิทยา และภาพความสำเร็จของบริษัท เนื่องจากพนักงานมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้อิสระแก่พนักงานเป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมสำหรับการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้สามารถพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด

CH Wu, MA Griffin, SK Parker, (2015) ให้ความหมายของความเป็นอิสระในงานไว้ว่า ความเป็นอิสระของงาน คือการให้โอกาสพนักงานในการควบคุมความประพฤติ และบรรลุเป้าหมายตามความเข้าใจและความปรารถนาส่วนตัว โดยความเป็นอิสระในงานจะกำหนดความสามารถของพนักงานในการทำงานให้สำเร็จ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรมีบทบาทอย่างมากในการปลูกฝังความเป็นอิสระของงานภายในองค์กร โดยสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง และการไต่ตรองตนเองแก่พนักงาน

จิรภิญญา จิรไพศาลกุล (2562) ให้ความหมายของความเป็นอิสระในงานไว้ว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของงาน

Hackman and Oldham, (1980 อ้างถึงใน Saifaddin Khoshnaw, 2020) ให้ความหมายของความเป็นอิสระในงานไว้ว่า ความเป็นอิสระในงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบงาน ในการจัดการทรัพยากร ซึ่งจำแนกการออกแบบงาน ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ควบคู่ไปกับค่าตอบแทน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ รวมถึงการให้รางวัล และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงาน

กล่าวโดยสรุป ความมีอิสระในงาน คือลักษณะของงานที่ให้อิสระในการทำงาน การวางแผนงาน และการกำหนดวิธีที่จะใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมอบหมายความรับผิดชอบของพนักงาน โดยให้อิสระในการเลือกรูปแบบ และการประเมินผลการทำงาน ดังนั้นความเป็นอิสระในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับปัญหาความพึงพอใจในงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิทำงานภายใต้การตัดสินใจของตนเอง ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำงานนั้นๆ สำเร็จ

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน

2.5.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะพนักงาน

พิไลวรรณ อินทรักษา (2553) ให้ความหมายการพัฒนาทักษะพนักงานไว้ว่า การพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้และความสามารถทักษะ เจตคติ รวมถึงการปรับตัวให้ทันกับวิทยาการทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และยังช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ แล้ว ความสามารถและความประพฤติดีจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตามที่หน่วยงานนั้นๆ ต้องการ

เจดจันทร์ พลดงนอก (2555) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการดึงความสามารถภายในตัวบุคคลให้ปรากฏ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาพร้อมพัฒนาการทำงาน โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรต้องการ

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2555) ให้ความหมายการพัฒนาทักษะพนักงานไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาทักษะพนักงานเป็นกระบวนการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่ดี ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันพนักงานยังได้รับการพัฒนาตนเอง รวมถึงความก้าวหน้าในงานอีกด้วย

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ให้ความหมายการพัฒนาทักษะพนักงานไว้ว่า หมายถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ประชุม รอดประเสริฐ (2558) ให้ความหมายของการพัฒนาทักษะพนักงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติ ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาทักษะพนักงานอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภทคือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทักษะพนักงาน หมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ทั้งความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานทุกระดับให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม เพิ่มทักษะทัศนคติ การให้การศึกษา รวมถึงการสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ

2.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน

Leonard Nadler (1980 อ้างถึงใน สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ศิวสวัสดิ์, 2560) กล่าวถึงการพัฒนาทักษะพนักงานว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ด้วยกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพและยกระดับองค์กรให้โดดเด่นมากยิ่งขึ้น ด้วย

วิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาตนเอง ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทักษะพนักงานจึงครอบคลุม 3 ด้าน ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความรู้ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถและฝึกทักษะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะของบุคลากรในขณะนั้น ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งการฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาจเป็นผลมาจากขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีที่เปลี่ยนเร็ว อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันที่ผันแปรไปจากที่ได้คาดการณ์ไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการพัฒนาทักษะพนักงานโดยตรง เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวรอบด้าน เพื่อเตรียมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษาจะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่มีความแตกต่างจากงานปัจจุบัน เป็นการเพิ่มระดับความรู้ ทักษะความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตามสายอาชีพ โดยเป็นการปรับปรุงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับงาน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยเน้นที่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เพื่อทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนาตนเอง (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากร เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่เป็นการช่วยเตรียมความพร้อม เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา

วิจิตร อาวะกุล (2540, อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง 2562) ให้ความหมายของการพัฒนาทักษะพนักงานซึ่งสอดคล้องกับ Leonard Nadler ว่าการพัฒนาทักษะพนักงานในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยทั้ง 3 กิจกรรมจะพิจารณาตามระยะเวลาที่เหมาะสม ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On The Job Training – OJT.) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนารายบุคคลด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นลักษณะกลุ่มเล็กๆ เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นพื้นฐานให้บุคคลเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรในปัจจุบันมักจะใช้การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศ พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อลดช่องว่างของคนในองค์กรให้มากที่สุด และ 2) การฝึกอบรมโดยไม่ได้อยู่หน้างาน (Off – the - Job Training - Off-JT.) เป็นกระบวนการพัฒนารายบุคคลเพื่อการเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบห้องเรียน การไปดูงาน และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งความรู้ต่างๆ เป็นต้น

2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมระยะยาวซึ่งเป็นเครื่องมือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีต่างๆ โดยตรงแก่บุคลากร การศึกษาจึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ และการปรับตัวในทุกๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ โดยเครื่องมือทางการพัฒนาตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามศักยภาพของบุคลากรตามที่ต้องการต้องการ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา การบริหารความขัดแย้ง การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ความหมายของการพัฒนาทักษะพนักงาน คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบ นำมาปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ รวมถึงทักษะ ทักษะ ทักษะ เกิดเป็นประสบการณ์และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาทักษะพนักงานไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่ยังมีมุ่งหมายให้ได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปสำหรับงานในอนาคต เพื่อยกมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าประสงค์

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.6.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

โยธิตา กฤตพรพินิต (2557) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อให้เป็นแบบแผน สำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของ องค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ โดยวัฒนธรรมองค์กรมีทั้งลักษณะที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังรากลึกแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่ก็ สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิต เป็นแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่ม จนแปลงเปลี่ยนเป็นความเคยชิน จากความเคย ชินจึงนำมาสู่การปฏิบัติจนเป็นนิสัย และเป็นประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมที่สืบทอดกันมา โดยแต่ละ องค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดให้บุคลากร ภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ

Robbins and Judge (2015 อ้างถึงใน ภักพร เจริญลักษณ์, 2561) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงการ กำหนดความหมายการดำเนินการเพื่อไปสู่ เป้าหมายขององค์กร รวมถึงระบบการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรได้กำหนดร่วมกัน หรือมี รูปแบบการดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญ สำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติตนในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540, อ้างถึงใน สถาพร วิชัยรัมย์ 2563) ให้ความหมายวัฒนธรรม องค์กรไว้ว่า หมายถึงค่านิยม ความเชื่อที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยึดถือร่วมกันด้วยจิตสำนึก ความเป็นหนึ่งเดียว โดยมีแบบแผนที่ประดิษฐ์คิดค้นขึ้น เพื่อใช้แก้ไขปัญหาการปรับตัวและถ่ายทอด ไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยมีลักษณะวัฒนธรรม องค์กร 4 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result – Based Culture) ผลงานคือสิ่งที่บอกรถึง ความสำเร็จขององค์กร การทำงานใดๆ ก็เพื่อให้เกิดผลงาน บุคลากรต้องระลึกอยู่เสมอว่า ผลงานคือสิ่งที่แสดงถึงความสามารถของบุคคล และเป็นเหตุผลของการดำรงอยู่ขององค์กร
2. วัฒนธรรมแบบทีมงาน (Team Culture) การทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน องค์กรจำเป็นจะต้องฝึกกำลังคนให้ทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการคิดและปฏิบัติ เกิดจากการจัดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่

ละด้าน โดยมุ่งความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ลุล่วง ความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในทีม

3. วัฒนธรรมความสามารถ (Competency Culture) องค์กรยุคใหม่จะยึดหลักความสามารถในการบริหารงาน การคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การให้รางวัลด้วยความยุติธรรม เป็นไปตามผลงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มากกว่าการชอบพอส่วนตัว จึงจะดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้ทุ่มเททำงานให้แก่องค์กร

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัว (Learning and Adaptive Culture) การเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีการพัฒนาตลอดเวลา มีความคิดริเริ่ม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรคือแบบแผนหรือวิถีขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีรูปแบบการปฏิบัติตนและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง

2.6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (1994 อ้างถึงใน กาญจนภาพร พันธุ์เทศ 2560) กล่าวว่าไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรหมายถึงระบบของความหมายร่วม (system of shared meaning) ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งที่แยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบต่ออิสรภาพทางความคิดของแต่ละบุคคล และมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือยอมรับความคิดเห็นของ

ผู้อื่น รวมถึงการแสวงหาโอกาสและทดลองสิ่งใหม่ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้ทำในสิ่ง
ที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนด
วัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานดำเนินไปใน
ทิศทางเดียวกัน

4. การร่วมมือ (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร
ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานงานและร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5. การสนับสนุนการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่
ผู้จัดการได้เตรียมหรือทำ การสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบ การควบคุม การบังคับ
บัญชา เพื่อการดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์กร
กำหนด

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสมาชิกที่สร้างความเป็น
เอกลักษณ์ให้แก่องค์กร ในแบบของส่วนรวม มากกว่าในรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่มเฉพาะ
หรือการทำงานตามความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนด
แนวทางการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะอาศัยเกณฑ์ต่างๆ จาก
การปฏิบัติงานหรือความอาวุโส เป็นต้น

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการ
ที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากสิ่งปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์
โดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้

10. รูปแบบการสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการ
สื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด รวมถึงระดับของคำสั่งตามสายงาน และประเภทของระบบ
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

จากแนวคิดของ Robbins วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดความหมายการ
ดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยสมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน เพื่อเป็นสิ่งแยกแยะ
องค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆ และรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อและค่านิยมที่
ปฏิบัติร่วมกันในองค์กร ซึ่งอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และ

ค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกัน ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าผู้ร่วมงานควรปฏิบัติตัวอย่างใดในการอยู่ร่วมกันในองค์กร

2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ทริชา แซ่จิ่ง (2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดและความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม และทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยงานเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นความรู้สึกต้องการให้งานที่ตนรับผิดชอบประสบความสำเร็จ โดยบุคคลใดที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน และจะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ ต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นความตั้งใจทุ่มเทหรือการอุทิศตนให้แก่งานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้พนักงานมีความสุข เกิดความจงรักภักดี และมีความศรัทธาต่องาน อาชีพ และองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ปรีดี อิทธิพงษ์, 2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางจิตใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร รวมถึงบทบาทของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยประกอบไปด้วยหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร คือบุคคลมีเป้าหมาย และค่านิยมของตน สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร คือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์กร เป็นสภาวะทางใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเป็นตัว

บ่งชี้ว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะยังคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร คือทัศนคติหรือความรู้สึก ความตั้งใจทำงาน และการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงาน ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมอุทิศตนให้กับองค์กร ทুমเทในงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผูกพันและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.7.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้ศึกษาและอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร หากพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงก็จะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือความรู้สึกของพนักงานเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร พนักงานที่มีการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือเป็นหน้าที่เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะยังคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่า “ควรอยู่ (ought to)”

จากแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงก็จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป และในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer

เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ความครอบคลุมถึงความรู้สึกด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา และได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีและครบทุกมิติของความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งผู้วิจัยชาวไทยและผู้วิจัยชาวต่างชาติ ซึ่งทางผู้วิจัยได้รวบรวมผลของการวิจัยบางส่วน โดยแบ่งไปตามปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

2.8.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐยา ไพรสงบ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.59, p<0.01$) และแรงจูงใจในงานทั้ง 2 ด้านปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.64, p<0.01$)

วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยศึกษาปัจจัยจูงใจเพียงปัจจัยเดียว และผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือด้านความสำเร็จในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.30, p<0.01$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.29, p<0.01$) ด้านความรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.26, p<0.01$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.33, p<0.01$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.27, p<0.01$) ด้านเงินเดือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.29, p<0.01$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.24, p<0.01$)

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่างานวิจัยส่วนมากมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาทั้งสองปัจจัยของแรงจูงใจในงานหรือการศึกษาปัจจัยเดียว ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรก็มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างแรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยในงานวิจัยนี้จะศึกษาแรงจูงใจในงานทั้ง 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์

2.8.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มนตรี แก้วด้วง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.20, p < 0.01$) ด้านค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.37, p < 0.01$) ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.30, p < 0.01$) ด้านหัวหน้างาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.28, p < 0.01$) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.22, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.49, p < 0.01$)

พรสรัญญ์ วงศ์ศรีสุภกุล (2557) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา การประชาสัมพันธ์ภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.52, p < 0.01$) ด้านค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.61, p < 0.01$) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.51, p < 0.01$) ด้านหัวหน้างาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.38, p < 0.01$) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.34, p < 0.01$) โดยความพึงพอใจในงานและด้านรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.58, p < 0.01$)

Dhurupa et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาองค์กรก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.11, p > 0.05$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความ

ผูกพันด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ($\beta = -0.02$) ซึ่งบ่งบอกว่าการตัดสินใจของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อนั้น นอกจากความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มาจากความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานทั้งสิ้น

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่างานวิจัยส่วนมากมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงานก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานลดลง คุณภาพของงานต่ำ มีการขาดงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากการงานได้ในที่สุด แต่หากบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

2.8.3 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชลวานา สะธานี (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่าอิสระในการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า ภาพลักษณ์ขององค์กร และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสิ้น เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันต่องานและความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน จำนวน 222 คน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในงาน โดยความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับสูง ส่วนความเป็นอิสระในงานและความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรา ทาหอม (2550) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้มช่อมรยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้มช่อมรยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงศ์ศิริ คำขันแก้ว, สุกฤษฎ์ ติมโพธิ์ทอง, คาริณี ตัณฑวิเชษฐ, ศิริพันธ์ จูริมาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของควมมีอิสระในงานและการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน : กรณีศึกษา ในโรงเรียนนานาชาติอังกฤษแห่งภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองและควมมีอิสระในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงานของโรงเรียนนานาชาติอังกฤษแห่งภาคเหนือ รับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป โดยสามารถเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นในองค์กร และงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ Akram, Ali and Hassan (2013) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างควมมีอิสระในงานและควมผูกพันในงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่าควมมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับควมผูกพันต่องานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

อรอนงค์ ดุษเสณ และ พิมพชนก เกรือสุคนธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างควมมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อควมผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน ผลวิจัยพบว่าควมมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับควมผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลของควมผูกพันต่องานที่เป็นประโยชน์กับองค์กรมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์กร และมีอัตราการลาออกต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ CORTEZ and PASSOS (2010) ผลการศึกษาพบว่า ควมมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อควมผูกพันต่องาน ควมผูกพันต่องานมีอิทธิพลต่อควมพึงพอใจในงาน ดังนั้นควมมีอิสระในงานถือเป็นหนึ่งในคุณลักษณะหลักของงาน เพราะการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ ควมมีอิสระในงานมีผลเชิงบวกต่อควมผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับรู้ถึงควมสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ โดยบุคคลสามารถออกแบบงาน และเลือกวิธีในการปฏิบัติงานตามควมเห็นชอบของตนเอง เพื่อให้งานลุล่วงได้อย่างอิสระ นำไปสู่ผลสำเร็จของงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.8.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะของพนักงานที่มีผลต่อควมผูกพันต่อองค์กร

ทศพร พีสระระ (2554) ได้ศึกษาเรื่องควมต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับ และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

รณิภา พงศ์พุทธชาด และเพ็ญศรี ฉรินัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการอบรม ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{x} = 3.75$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.47$) ด้านการอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือได้รับความรู้จากการเข้าอบรมและนำความรู้นั้น ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการนำทิศทางของหน่วยงานมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าสำหรับงานในอนาคต ด้านการพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงาน ทั้งในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเกิดการสั่งสมประสบการณ์และมีทักษะต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งทักษะในด้านของงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนต่อไป

2.8.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นรุทธ์ ทรงฤทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.553, p<.01$) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของครูในโรงเรียน และส่งผลต่อเนื่องไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม นำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรเกิดความจงรักภักดี เต็มใจและยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงดังที่องค์กรคาดหวัง

ศุชีลา ศักดิ์เทวิน (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากร สายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยพบว่า ความสัมพันธ์ด้านพฤติกรรม กับด้านทัศนคติ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะบุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เต็มใจที่จะเสียสละ และทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน เมื่อบรรยากาศในองค์กรดีก็ย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ชญัญวาริน จันทรา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถปรับให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงได้รับการออกแบบเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ การปฏิบัติงาน โดยวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะเป็นสื่อกลางในการให้ข้อมูลแก่กลุ่มองค์กรเกี่ยวกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและยังส่งต่อไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่างานวิจัยส่วนมากมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้าง ทั้งวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวความคิดเพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบแบบแผน เพื่อนำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอีกด้วย

2.8.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์กร

โพชนงค์ ทองน้อย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) พนักงานมีความผูกพันในเชิงบวกต่อองค์กร โดยในด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ด้านโอกาสความก้าวหน้าของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก พนักงานมีอิสระในการทำงาน สบายใจที่จะทำงานกับองค์กร

มณฑิรา อินจ่าย (2556) ได้ศึกษาเรื่องบริบททางสังคมที่มีบรรยากาศการสนับสนุน และการเกื้อกูลในแผนก โดยลักษณะของงานที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน และได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน คอยช่วยเหลือกันจะส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรสูง มีความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

กฤษดา เขียววัฒนสุข และวรรณวิชนี ถนอมชาติ (2564) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ขององค์กร ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้พวกเขาสร้างความสมดุลในชีวิตของตนเองได้

จากงานวิจัยที่รวบรวม พบว่างานวิจัยส่วนมากมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร หากปัจจัยเหล่านี้ถูกกำหนดในลักษณะที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักและภาคภูมิใจ มีความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น พร้อมยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละเพื่อเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิจัยมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยได้มีการกำหนดกระบวนการดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ ผ่านการใช้เครื่องมือที่มีความเป็นปรนัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้มีแนวทางการศึกษาในลักษณะวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google Form สำหรับการรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บข้อมูลช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียว (Cross - Sectional Study)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

เนื่องจากจำนวนพนักงานในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์มีหลายสาขา โดยไม่ทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน ดังนั้นในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรแน่ชัด โดยสูตรของ คอแครน (W.G. Cochran) 1977 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่กำหนดกลุ่มในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.5

Z = ระดับความเชื่อมั่น ที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งเป็นค่าที่ได้จากตารางสถิติ Z ซึ่งเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน ณ จุดใดจุดหนึ่งที่สอดคล้องกับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จะได้ค่า Z เท่ากับ 1.96

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05 เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะได้จำนวนตัวอย่างที่ควรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

ดังนั้น n = 385

จากสูตรดังกล่าว พบว่าต้องใช้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 คน จึงสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่ม 0.5 และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มอีก 35 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน โดยทั้งหมดเป็นพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามดังกล่าวใช้คำถามปลายปิด (Closed - Ended Questions) ซึ่งแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คำถามสำหรับใช้คัดกรอง ใช้ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้กลุ่มประชากรตามที่กำหนด คือกลุ่มพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ โดยทางผู้วิจัยได้เจาะจงสัดส่วนประมาณค่าเอาที่ 5 ระดับ ประกอบไปด้วย ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยความเป็นอิสระในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยที่แต่ละคำถามจะมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อเท็จจริงแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้เจาะจงขอบเขตของการใช้คะแนน ดังนี้

ที่ระดับ 5 คะแนน ให้ความหมายว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ที่ระดับ 4 คะแนน ให้ความหมายว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ที่ระดับ 3 คะแนน ให้ความหมายว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับด้วยปานกลาง

ที่ระดับ 2 คะแนน ให้ความหมายว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับด้วยน้อย

ที่ระดับ 1 คะแนน ให้ความหมายว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลงผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับการใช้ในการแปลงผลข้อมูล โดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้นด้วยการใช้สูตรคำนวณ และคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = (5 - 1) / 5 = 0.8$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ที่ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยมากที่สุด

ที่ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยมาก

ที่ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยปานกลาง

ที่ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยน้อย

ที่ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทางผู้วิจัยได้สอบถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับ

เงินเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ข้อคำถามจะเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) มีตัวเลือกหลายตัวเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น (Multiple choices) โดยแต่ละข้อจะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale)
- ระดับเงินเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal scale)
- ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ผู้วิจัยได้แสดงแบบสอบถามเอาไว้ที่ภาคผนวกของงานวิจัยฉบับนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้สำหรับศึกษาวิจัยฉบับนี้ โดยการค้นหาและรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ โดยรวบรวมความรู้ต่างๆ จากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ข้อคำถามทั้งหมดครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
- ผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถามขึ้นมา โดยมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด รวมทั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อให้แบบสอบถามสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาทำการวิเคราะห์หาความสอดคล้องต่อไป

ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล โดยเริ่มจากเดือนสิงหาคม 2565 ถึงเดือนกันยายน 2565 ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

- รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยความเป็นอิสระในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

- สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้

- นำแบบสอบถามที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล สอบถามอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม รวมถึงโครงสร้างของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปร

- นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ไม่ชัดเจน เพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น เข้าใจง่ายต่อกลุ่มตัวอย่าง และครอบคลุมทุกองค์ประกอบของตัวแปรอย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- แจกแบบสอบถามออนไลน์ฉบับสมบูรณ์ไปยัง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 ชุด

- นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ และมีการแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมา ตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูล และลงรหัส (Coding) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัส ไปวิเคราะห์ แล้วทำการประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อคำนวณค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.4.1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยอธิบายข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบัณฑิตต่อไปนี้

- แรงจูงใจในงาน ได้แก่ บัณฑิตจูงใจ และบัณฑิตจู้จี้
- ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ความเป็นอิสระในงาน
- วัฒนธรรมองค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร
ด้านบรรทัดฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ T-Test และ ANOVA ที่กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของข้อมูลตามหัวข้อต่างๆ ที่ศึกษาด้วยค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) โดยนำผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) โดยต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 หรือ 0.6 จึงจะแสดงว่าชุดคำถามนั้นยอมรับได้ (Griethuijsen, et al.,2014)
ตารางที่ 3.1 ค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย

ปัจจัย	ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha coefficient (α)
แรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	13 ข้อ	0.900
แรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน	9 ข้อ	0.884
ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน	7 ข้อ	0.909
ความพึงพอใจในงาน ด้านคำตอบแทน	5 ข้อ	0.942
ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4 ข้อ	0.766
ความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา	7 ข้อ	0.914
ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	7 ข้อ	0.939
ความเป็นอิสระในงาน	7 ข้อ	0.939
การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม	7 ข้อ	0.931
การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา	7 ข้อ	0.930
การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา	5 ข้อ	0.913
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	18 ข้อ	0.949
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	6 ข้อ	0.901
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร	5 ข้อ	0.694
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	5 ข้อ	0.868

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ชุด ซึ่งแบบสอบถามทั้ง หดได้ถูกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS : Statistical Packet for The Social Sciences) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลเพื่อตอบจุดประสงค์ของการวิจัย และผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง
- 4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่าง การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า
- 4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูล ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ
- 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

N	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Population size)
X	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Sig	แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H0	แทนสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทนสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทนมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทนมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(N=420)		
เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	184	43.81
หญิง	236	56.19
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 420 คน ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเพศชายจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

ตาราง 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(N=420)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ 22 - 34 ปี	191	45.48
อายุ 35-47 ปี	188	44.76
อายุ 48-60 ปี	41	9.76
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 - 34 ปีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35 - 47 ปีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 44.76 และอันดับสุดท้ายคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48 - 60 ปีจำนวน 41 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 9.76 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(N=420)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	81.43
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	18.57
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 81.43 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน
(N=420)

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	50	11.90
2-5 ปี	134	31.90
6-10 ปี	119	28.33
11-15 ปี	74	17.62
16-20 ปี	43	10.24
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 420 คน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมาอันดับที่สองมีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 อันดับสามมีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 อันดับสี่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และอันดับที่ห้าคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.24 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(N=420)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
15,000 - 30,000 บาท	104	24.76
30,001 - 45,000 บาท	187	44.52
45,001-60,000 บาท	88	20.95
60,001-75,000 บาท	15	3.57
75,001 – 90,000 บาท	17	4.05
90,001 บาทขึ้นไป	9	2.14
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 44.52 รองลงมาอันดับที่สองคือ 15,000-30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 อันดับสามคือ 45,001-60,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 อันดับสี่คือ 75,001-90,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 อันดับห้าคือ 60,001-75,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 และอันดับที่หกคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 90,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 2.14 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

(N=420)		
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	27.38
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	8.81
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	15.95
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	20.24
ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	19.76
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	7.86
รวม	420	100.00

จากตาราง 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 27.38 รองลงมาอันดับที่สองตำแหน่งงานฝ่ายขาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 อันดับสามตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 19.76 อันดับสี่ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95 อันดับห้าตำแหน่งงานหัวหน้าทีม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 8.81 และอันดับที่หกตำแหน่งงานผู้จัดการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

(N=420)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปัจจัยจูงใจ			
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.23	0.514	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน ที่ทำได้เป็นอย่างดี	4.17	0.576	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จแล้ว	4.26	0.580	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตาม กำหนดระยะเวลา	4.12	0.566	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้า งาน/หน่วยงาน	3.82	0.695	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ใน ด้านความรู้ความสามารถ	3.91	0.588	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	3.99	0.533	เห็นด้วยมาก
ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน ของท่านเป็นอย่างดี	4.13	0.567	เห็นด้วยมาก
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมี ความเหมาะสม	3.89	0.644	เห็นด้วยมาก
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.94	0.638	เห็นด้วยมาก
ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.05	0.610	เห็นด้วยมาก

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น	3.62	0.811	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้	4.05	0.603	เห็นด้วยมาก
รวม	4.01	0.413	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จากคำถามเกี่ยวกับความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.26 รองลงมาอันดับสองคือ ความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 อันดับสามเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 อันดับสี่คือ ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 อันดับห้าคือสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 อันดับหกคือมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 อันดับเจ็ดคือมีโอกาสนอกความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 อันดับแปดคือมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 อันดับเก้าคือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 อันดับสิบคือปริมาณงานในควมรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 อันดับสิบเอ็ดคือได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน/หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และอันดับสิบสองคือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน
(N=420)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปัจจัยค่าจูน			
บริษัทที่เจงน โยบายการบริหารงานขององค์กรให้ ทราบอย่างทั่วถึง	3.99	0.582	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	3.96	0.613	เห็นด้วยมาก
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	3.96	0.597	เห็นด้วยมาก
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็น ในการทำงานของท่าน	4.00	0.570	เห็นด้วยมาก
หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.94	0.613	เห็นด้วยมาก
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้ งาน	4.01	0.574	เห็นด้วยมาก
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศ ชวนให้ทำงาน	4.04	0.549	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่าน กำลังปฏิบัติอยู่	3.91	0.616	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มั่นคง ที่สุด	3.85	0.706	เห็นด้วยมาก
รวม	3.96	0.434	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน
ด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เรื่องสถานที่ทำงานมี
ลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดอยู่ที่ 4.04 รองลงมาอันดับสองคือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 อันดับสามคือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 อันดับสี่คือบริษัทชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 อันดับห้าองค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 อันดับหกคือ หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 อันดับเจ็ดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และอันดับแปดคือรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มั่นคงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน

(N=420)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน			
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	4.00	0.600	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.01	0.574	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอยู่อย่างเต็มที่	4.05	0.596	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	3.92	0.629	เห็นด้วยมาก
งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร	4.08	0.536	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.05	0.570	เห็นด้วยมาก
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ	4.01	0.582	เห็นด้วยมาก

รวม	4.02	0.469	เห็นด้วย มาก
------------	-------------	--------------	-------------------------

จากตาราง 4.9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.08 อันดับสองคือสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่ทำหาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 อันดับสามคือพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย และงานทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 อันดับสี่คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และอันดับห้าคือความรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน

(N=420)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน			
รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	3.76	0.715	เห็นด้วยมาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.70	0.733	เห็นด้วยมาก
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	3.67	0.741	เห็นด้วยมาก
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	3.63	0.817	เห็นด้วยมาก
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.71	0.699	เห็นด้วยมาก
รวม	3.70	0.669	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เรื่องรายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.76 อันดับสองคือเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 อันดับสามคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 อันดับสี่คือ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และอันดับห้าคือพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(N=420)			
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า			
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่	3.82	0.678	เห็นด้วยมาก
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน	3.82	0.695	เห็นด้วยมาก
ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.82	0.642	เห็นด้วยมาก
การเลื่อนตำแหน่งของท่านต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี	3.95	0.633	เห็นด้วยมาก
รวม	3.86	0.507	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.11 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม การเลื่อนตำแหน่งที่ต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.95 อันดับสองคือ

คำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

(N=420)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้บังคับบัญชา			
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.96	0.545	เห็นด้วยมาก
ในการทำงาน หัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่าท่านทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้ท่านสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้	3.92	0.599	เห็นด้วยมาก
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง	3.93	0.553	เห็นด้วยมาก
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ท่านทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	3.89	0.607	เห็นด้วยมาก
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ	3.99	0.559	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	3.96	0.623	เห็นด้วยมาก
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.00	0.576	เห็นด้วยมาก
รวม	3.95	0.472	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.00 อันดับสองคือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 อันดับสามคือ หัวหน้ามีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 อันดับสี่คือ หัวหน้าจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 อันดับห้าคือ ในการทำงาน หัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่าท่านทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 และอันดับห้านคือ หัวหน้าสามารถชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(N=420)			
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.03	0.612	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	4.02	0.659	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.02	0.596	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี	4.00	0.578	เห็นด้วยมาก
หากงานเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกับท่านอยู่เสมอ	4.01	0.600	เห็นด้วยมาก

เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดี หรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ	4.02	0.602	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	3.99	0.606	เห็นด้วยมาก
รวม	4.02	0.524	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.13 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4.03 อันดับสอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ได้แก่คำถามเพื่อนร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อันดับสามคือ หากงานเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ 4.01 อันดับสามคือ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และอันดับสี่คือ เพื่อนร่วมงานจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน

(N=420)

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้แล้วเสร็จ	4.21	0.600	เห็นด้วยมากที่สุด
งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือวิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน	4.15	0.714	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้	4.21	0.613	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ท่านทำด้วยตนเอง	4.15	0.719	เห็นด้วยมาก
งานของท่านต้องใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.20	0.626	เห็นด้วยมาก
งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสมบูรณ์	4.14	0.629	เห็นด้วยมาก
งานของท่านให้อิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	4.15	0.644	เห็นด้วยมาก
รวม	4.18	0.557	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.14 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้แล้วเสร็จ และงานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.21 อันดับสองคือ งานของท่านต้องใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 อันดับสาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.15 ได้แก่คำถามงานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือวิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน

ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง และงานของท่านให้อิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และอันดับสี่คืองานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงานด้านการฝึกอบรม

ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน	ระดับความคิดเห็น (N=420)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม			
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	4.01	0.608	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	4.00	0.590	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	3.97	0.605	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง	3.95	0.623	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	4.01	0.618	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	3.95	0.591	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่	3.99	0.614	เห็นด้วยมาก
รวม	3.99	0.510	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.15 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี และองค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.01 อันดับสองคือ องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 อันดับสามคือ องค์กรของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 อันดับสี่คือ องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 อันดับห้าคือ องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง และอันดับหกคือ องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง และองค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา

(N=420)

ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษา			
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	3.28	0.874	เห็นด้วยปานกลาง
มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้แก่บุคลากร	3.38	0.865	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านจงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	3.29	0.824	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.27	0.862	เห็นด้วยปานกลาง

มีการจัดหาข้อมูล เพื่อการศึกษาต่อภายในประเทศ			
ให้แก่พนักงาน สำหรับบทบาทและลักษณะงานใหม่ ที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต	3.34	0.868	เห็นด้วยปานกลาง
มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือ โควต้า เพื่อศึกษาต่อที่เหมาะสม	3.40	0.852	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อน รับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	3.59	0.778	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.37	0.710	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.16 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม องค์กรของท่านได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.59 อันดับสองคือ มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือ โควต้า เพื่อศึกษาต่อที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 อันดับสามคือ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 อันดับสี่คือ มีการจัดหาข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อภายในประเทศให้แก่พนักงาน สำหรับบทบาทและลักษณะงานใหม่ที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 อันดับห้าคือ องค์กรของท่านจงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 อันดับหกคือ องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาต่อทุกปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 และอันดับเจ็ดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน
ด้านการพัฒนา

(N=420)

ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนา			
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี	3.84	0.625	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนา ตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้	3.90	0.606	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่าน ระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning	3.91	0.608	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน	3.87	0.651	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.86	0.550	เห็นด้วยมาก
รวม	3.88	0.524	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.91 อันดับสองคือ องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 อันดับสามคือ องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 อันดับสี่คือ องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของ

บุคลากรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และอันดับห้าคือ องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

(N=420)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.97	0.561	เห็นด้วยมาก
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.03	0.560	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.92	0.621	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.03	0.584	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	4.07	0.537	เห็นด้วยมาก
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมประสานงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	3.97	0.627	เห็นด้วยมาก
ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.06	0.520	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ	3.96	0.593	เห็นด้วยมาก

เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	4.07	0.519	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	4.00	0.537	เห็นด้วยมาก
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.04	0.553	เห็นด้วยมาก
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.15	0.604	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน	3.92	0.757	เห็นด้วยมาก
ท่านเห็นว่า การให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	3.80	0.741	เห็นด้วยมาก
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย	3.86	0.686	เห็นด้วยมาก
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน	3.95	0.606	เห็นด้วยมาก
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	4.02	0.554	เห็นด้วยมาก
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.96	0.645	เห็นด้วยมาก
รวม	3.99	0.442	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทาง

เสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.15 อันดับสองคือ ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี และเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 อันดับสามคือ ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 อันดับสี่คือ ท่านยินดีแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 อันดับห้าคือ ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และองค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 อันดับหกคือ การสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 อันดับเจ็ดคือ องค์กรกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 อันดับแปดคือ องค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และองค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 อันดับเก้าคือ องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 อันดับสิบคือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 อันดับสิบเอ็ดคือ องค์กรแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และองค์กรมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 อันดับสิบสองคือ องค์กรเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และอันดับสิบสามคือ ท่านเห็นว่า การให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ตามลำดับ

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ

(N=420)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ			
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.00	0.546	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก	4.00	0.584	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย	3.84	0.610	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.89	0.637	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน	3.89	0.591	เห็นด้วยมาก
องค์กรนี้มีความสำคัญ และมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	3.86	0.619	เห็นด้วยมาก
รวม	3.92	0.488	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.19 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม เกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.00 อันดับสองคือรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 อันดับสามคือ องค์กรมีความสำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 อันดับสี่คือ ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

(N=420)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	4.03	0.737	เห็นด้วยมาก
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก”	3.95	0.823	เห็นด้วยมาก
การลาออกจากองค์กร ทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้	3.91	0.724	เห็นด้วยมาก
เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	3.43	0.856	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	3.26	1.001	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.72	0.550	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.20 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม ที่กลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.03 อันดับสองคือ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 อันดับสามคือ การลาออกจากองค์กรทำให้ต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 อันดับสี่คือ เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และอันดับห้าคือมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 ตามลำดับ

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(N=420)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	3.34	0.839	เห็นด้วยปานกลาง
แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กรนี้	3.26	0.923	เห็นด้วยปานกลาง
เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.44	0.826	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.56	0.811	เห็นด้วยมาก
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	4.10	0.568	เห็นด้วยมาก
รวม	3.54	0.648	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.21 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจากคำถาม การยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.10 อันดับสองคือ ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 อันดับสามคือ เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 อันดับสี่คือ เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ยังคงทำงานกับองค์กร คือเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และอันดับสี่คือ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ แต่ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 ตามลำดับ

4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชาย และเพศหญิง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชาย และเพศหญิง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตาราง 4.22 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสม	ชาย	184	3.97	0.562	2.298	0.022
	หญิง	236	3.83	0.696		

จากตาราง 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	ชาย	184	4.09	.464	2.479	.014
	หญิง	236	3.95	.641		
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ อยู่	ชาย	184	3.99	.558	2.093	.037
	หญิง	236	3.87	.675		

จากตาราง 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ในด้านความรู้สึกพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะ ลาออกจากองค์กรในตอนนี้แม้ว่าท่าน อยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	ชาย	184	3.30	0.98	-2.645	.008
	หญิง	236	3.52	0.80		

จากตาราง 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความคิดเห็นเชิงลบต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการตัดสินใจลาออกจากองค์กร มากกว่า เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตาราง 4.25 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.18	0.50	-3.766	.000
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.42	0.49		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้อย่างดี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.13	0.56	-2.523	.013
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.32	0.59		

ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานและแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	342	3.90	0.64	-2.541	.011
	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	78	4.10	0.59		

จากตาราง 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความแรงจูงใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็น งานที่น่าสนใจ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.97	0.592	-2.211	.029
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.14	0.618		
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.97	.570	-3.600	.000
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.22	.550		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.72	.728	-2.619	.010

รายได้ที่ท่านได้รับจากการ ทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.94	.631		
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ทำ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.66	.740	-2.321	.022
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.86	.679		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของ ท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.63	.739	-2.850	.005
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.88	.720		
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับใน ปัจจุบัน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.59	.819	-2.281	.023
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.82	.875		

จากตาราง 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความน่าสนใจของงานปัจจุบัน ความพอใจต่อหน้าที่ อัตราเงินเดือน รายได้เหมาะสม และมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรและท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.04	.518	-2.047	.043
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.19	.604		
ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.03	.501	-2.287	.024
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.19	.582		
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.04	.485	-2.117	.037
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.21	.632		
ท่านยินดีแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	4.00	.533	-2.699	.008
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	4.21	.611		
ท่านเห็นว่าทำให้รางวัลการปรับขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กรเกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	3.77	.725	-2.251	.025
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	78	3.97	.789		
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะ	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	3.90	.600	-3.198	.001

จัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุมและหาทางออกร่วมกัน	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.14	.597		
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.91	.639	-3.505	.001
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.19	.625		

จากตาราง 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กร มีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร หัวหน้างานสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลที่เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร ที่เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.84	.635	-3.462	.001
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.12	.603		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.39	.852	-1.997	.046

เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.60	.858		
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.19	1.013	-3.029	.003
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.56	.891		
เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.38	.808	-3.142	.002
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.71	.854		
ท่านรู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	3.50	.799	-3.345	.001
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	3.83	.813		
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	342	4.07	.545	-2.081	.040
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	78	4.23	.643		

จากตาราง 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ รู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ ยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะผลลัพธ์ที่ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์มีผลกับปัจจัยความคิดเห็นของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้ผลดังนี้

ตาราง 4.29 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในตาราง 4.29 นี้ จะแสดงด้านปัจจัยจูงใจ

(N=420)						
	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน						
(ปัจจัยจูงใจ)						
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	อายุ 22-34 ปี	191	4.24	.527	5.670	.004
	อายุ 35-47 ปี	188	4.17	.488		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.46	.504		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี	อายุ 22-34 ปี	191	4.09	.630	5.926	.003
	อายุ 35-47 ปี	188	4.20	.516		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.41	.499		
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.73	.680	4.312	.014
	อายุ 35-47 ปี	188	3.86	.688		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.05	.740		
	อายุ 22-34 ปี	191	3.87	.588	5.414	.005

ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้ความสามารถ	อายุ 35-47 ปี	188	3.90	.590		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.20	.511		
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	อายุ 22-34 ปี	191	3.91	.510	8.178	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.532		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.549		
ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	อายุ 22-34 ปี	191	4.07	.590	6.492	.002
	อายุ 35-47 ปี	188	4.14	.529		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.41	.547		
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	อายุ 22-34 ปี	191	3.86	.603	7.180	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.84	.683		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.24	.538		
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.594	4.677	.010
	อายุ 35-47 ปี	188	3.89	.649		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.22	.725		
ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	อายุ 22-34 ปี	191	3.97	.644	8.183	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.06	.563		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.39	.542		
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้	อายุ 22-34 ปี	191	3.98	.598	4.737	.009
	อายุ 35-47 ปี	188	4.06	.577		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.29	.680		

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน แรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การได้รับยกย่องชมเชยทั้งจากหัวหน้าหรือหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถ การมีโอกาสเสนอความคิดเห็น รับผิดชอบหน้าที่ในการทำงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน มี

อิสระในการทำงานตามบทบาท และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมที่หน่วยงานมอบให้

ตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ)				
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.223*	.034
		อายุ 35-47 ปี	.293*	.003
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.326*	.003
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.321*	.021
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้ความสามารถ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.326*	.004
		อายุ 35-47 ปี	.296*	.010
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.357*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.252*	.016
ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.347*	.001
		อายุ 35-47 ปี	.276*	.013
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.385*	.001
		อายุ 35-47 ปี	.403*	.001

ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.293*	.022
แผนงานและแนวทางในการ		อายุ 35-47 ปี	.331*	.008
ปฏิบัติงาน				
ท่านมีอิสระในการทำงานตาม	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.416*	.000
บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน		อายุ 35-47 ปี	.326*	.005
รับผิดชอบ				
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.314*	.007
ต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้				
ที่หน่วยงานมอบให้				

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน การมีโอกาเสนอความคิดเห็นในองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน รวมถึงอิสระในการทำงานตามบทบาท และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปีและอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.31 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน						
(ปัจจัยค้ำจุน)						
บริษัทที่แจ้งนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	อายุ 22-34 ปี	191	3.91	.560	9.615	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.98	.571		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.34	.617		
องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	อายุ 22-34 ปี	191	3.89	.601	10.871	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.94	.600		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.37	.581		
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีความเป็นธรรม	อายุ 22-34 ปี	191	3.92	.580	4.493	.012
	อายุ 35-47 ปี	188	3.94	.600		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.22	.613		
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.571	7.486	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	4.06	.549		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.22	.571		
หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อายุ 22-34 ปี	191	3.86	.549	5.417	.005
	อายุ 35-47 ปี	188	3.96	.669		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.20	.558		
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.548	10.349	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.589		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.37	.488		
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.92	.556	12.887	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.10	.512		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.34	.530		

ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	อายุ 22-34 ปี	191	3.89	.601	4.002	.019
	อายุ 35-47 ปี	188	3.88	.600		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.17	.704		
ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มั่นคงที่สุด	อายุ 22-34 ปี	191	3.77	.723	3.370	.035
	อายุ 35-47 ปี	188	3.88	.652		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.07	.818		

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านปัจจัยค่าจูน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องบริษัทที่จ้างนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็น สามารถบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน (ปัจจัยค่าจูน)	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.430*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.357*	.001
	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.476*	.000

องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	อายุ 35-47 ปี		.430*	.000
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีความเป็นธรรม	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.298*	.011
		อายุ 35-47 ปี	.283*	.017
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.324*	.003
หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.336*	.004
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.439*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.350*	.001
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.425*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.240*	.028
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.281*	.024
		อายุ 35-47 ปี	.288*	.020
ท่านรู้สึกกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เป็นบริษัทที่มั่นคงที่สุด	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.298*	.042

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดแจงนโยบายการบริหารงานขององค์กร ความ

ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีความเป็นธรรม หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็น สามารถบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และรู้สึกว่าบริษัทที่ทำงานอยู่มั่นคง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.33 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในตาราง 4.33 นี้จะแสดงปัจจัยความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

(N=420)						
	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านลักษณะงาน)						
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	อายุ 22-34 ปี	191	3.92	.615	8.594	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.01	.576		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.34	.530		
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	อายุ 22-34 ปี	191	3.94	.515	12.154	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.00	.612		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.41	.499		
ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่	อายุ 22-34 ปี	191	3.97	.593	7.596	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	4.06	.591		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.37	.536		
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	อายุ 22-34 ปี	191	3.82	.627	12.550	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.94	.613		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.34	.530		
	อายุ 22-34 ปี	191	3.956	.541	18.564	.000

งานของท่านเป็นงานที่มี	อายุ 35-47 ปี	188	4.11	.489		
คุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร	อายุ 48-60 ปี	41	4.49	.506		
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.567	20.168	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.11	.531		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.46	.505		
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.533	19.072	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.594		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.49	.506		

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านลักษณะงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความน่าสนใจของงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ความรู้สึกพอใจในหน้าที่ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ ความรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ

ตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจใน (ด้านลักษณะงาน)				
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.420*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.331*	.004
	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.472*	.000

ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	อายุ 35-47 ปี		.415*	.000
ท่านสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่าง เต็มที่	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.392*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.302*	.009
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ อยู่	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.525*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.400*	.001
งานของท่านเป็นงานที่มี คุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและ องค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.530*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.376*	.000
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.563*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.352*	.001
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึก ประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.593*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.467*	.000

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความน่าสนใจของงานที่ทำในปัจจุบัน ความรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ความรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำ และงานนั้นมีคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.35 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านค่าตอบแทน)						
รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานนี้ เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	อายุ 22-34 ปี	191	3.68	.686	10.107	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.74	.738		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.22	.571		
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	อายุ 22-34 ปี	191	3.69	.708	5.713	.004
	อายุ 35-47 ปี	188	3.63	.753		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.05	.669		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัด ว่าอยู่ในระดับดี	อายุ 22-34 ปี	191	3.64	.733	9.706	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.61	.734		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.15	.654		
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับใน ปัจจุบัน	อายุ 22-34 ปี	191	3.62	.837	3.669	.026
	อายุ 35-47 ปี	188	3.57	.808		
	อายุ 48-60 ปี	41	3.95	.705		
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้ เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	อายุ 22-34 ปี	191	3.72	.660	7.425	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.62	.733		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.07	.608		

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านค่าตอบแทนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง รายได้ที่ได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานและอยู่ในระดับดี และเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสม

ตาราง 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจใน (ด้านค่าตอบแทน)				
รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานนี้ เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.539*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.475*	.000
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.363*	.011
		อายุ 35-47 ปี	.421*	.002
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.508*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.540*	.000
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 35-47 ปี	.377*	.022
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.356*	.009
		อายุ 35-47 ปี	.456*	.000

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอ เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานจัดว่าอยู่ในระดับดี มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน และ

เชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.37 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านโอกาสและความก้าวหน้า)						
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.83	.618	8.725	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.72	.709		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.20	.679		
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.76	.699	4.062	.018
	อายุ 35-47 ปี	188	3.82	.670		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.10	.735		
ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งถ้าท่านทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	อายุ 22-34 ปี	191	3.81	.670	3.185	.042
	อายุ 35-47 ปี	188	3.77	.617		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.05	.590		

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านลักษณะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หากทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ตาราง 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจใน (ด้านโอกาสและความก้าวหน้า)				
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.363*	.005
		อายุ 35-47 ปี	.477*	.000
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.338*	.014
ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 35-47 ปี	.278*	.036

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.39 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านเพื่อนร่วมงาน)						
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิด กำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.85	.561	7.025	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.98	.522		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.07	.608		
เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่าง ราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	อายุ 22-34 ปี	191	3.85	.561	3.290	.038
	อายุ 35-47 ปี	188	3.98	.522		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.07	.608		
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	อายุ 22-34 ปี	191	3.85	.561	6.973	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.98	.522		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.07	.608		
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็น อย่างดี	อายุ 22-34 ปี	191	3.80	.659	9.686	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.95	.530		
	อายุ 48-60 ปี	41	3.98	.651		
เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่คาดหวังไว้	อายุ 22-34 ปี	191	3.92	.618	3.595	.028
	อายุ 35-47 ปี	188	4.05	.493		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.12	.678		

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องการมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มีการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ตาราง 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความพึงพอใจใน (ด้านเพื่อนร่วมงาน)				
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.389*	.001
		อายุ 35-47 ปี	.310*	.009
เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.279*	.042
		อายุ 35-47 ปี	.274*	.047
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.352*	.002
		อายุ 35-47 ปี	.368*	.001
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.387*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.424*	.000
เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.277*	.023

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องเพื่อนร่วมงานสร้างเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน รวมไปถึงการร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.41 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน						
งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้	อายุ 22-34 ปี	191	4.18	.675	3.217	.041
	อายุ 35-47 ปี	188	4.19	.550		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.44	.550		
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง	อายุ 22-34 ปี	191	4.09	.776	3.391	.035
	อายุ 35-47 ปี	188	4.14	.675		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.41	.591		
งานของท่านต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	อายุ 22-34 ปี	191	4.12	.701	4.959	.007
	อายุ 35-47 ปี	188	4.22	.540		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.44	.550		
งานของท่านให้อิสระในการแก้ปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	อายุ 22-34 ปี	191	4.11	.698	4.699	.010
	อายุ 35-47 ปี	188	4.13	.589		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.44	.550		

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องงานที่สามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ สามารถใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงมีอิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ตาราง 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)				
Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน				
งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่าน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.256*	.046
สามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้		อายุ 35-47 ปี	.253*	.050
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่าง	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.320*	.029
ในงานที่ท่านทำด้วยตนเอง				
งานของท่านต้องใช้ทักษะ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.324*	.008
หลากหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จ				
ลุล่วง				
งานของท่านให้อิสระในการ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.329*	.009
แก้ปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วย		อายุ 35-47 ปี	.311*	.015
ตนเอง				

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านความเป็นอิสระในงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงานที่สามารถวางแผนการทำงานของ

ตนเองได้ และตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง สามารถใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงมีอิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.43 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน						
องค์กรของท่านนำความต้องการของ	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.612	7.672	.001
บุคลากรมาพิจารณาในการจัด	อายุ 35-47 ปี	188	4.04	.574		
ฝึกอบรม	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.449		
องค์กรของท่านมีการจัดสรร	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.571	5.192	.006
งบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ทั้ง	อายุ 35-47 ปี	188	3.96	.602		
ภายในและภายนอกองค์กร ใน	อายุ 48-60 ปี	41	4.22	.571		
สัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.640	7.583	.001
องค์กรของท่านส่งเสริมการฝึกอบรม	อายุ 35-47 ปี	188	4.01	.585		
แก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่	อายุ 48-60 ปี	41	4.29	.512		

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่ององค์กรนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม มีการจัดงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสม องค์กรส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่

ตาราง 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน				
องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.368*	.001
องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.324*	.004
		อายุ 35-47 ปี	.262*	.029
องค์กรของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22 - 34 ปี	.397*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.282*	.021

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการพัฒนาทักษะพนักงานในงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่ององค์กรนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม การจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสัดส่วนที่เหมาะสม ส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.45 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อายุ 22-34 ปี	191	3.83	.506	21.131	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.561		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.41	.547		
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.590	9.242	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.07	.468		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.687		
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	อายุ 22-34 ปี	191	3.86	.567	7.613	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.91	.632		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.708		
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	อายุ 22-34 ปี	191	3.87	.594	17.227	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.10	.502		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.39	.666		
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	อายุ 22-34 ปี	191	3.95	.559	12.944	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.13	.479		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.37	.536		
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน ประสานงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	อายุ 22-34 ปี	191	3.85	.627	10.090	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.594		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.29	.642		
ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	อายุ 22-34 ปี	191	3.99	.518	6.708	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	4.07	.507		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.521		

องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.576	8.747	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.95	.583		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.610		
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	อายุ 22-34 ปี	191	3.94	0.515	11.840	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.19	0.488		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.17	0.543		
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	อายุ 22-34 ปี	191	3.89	.584	9.509	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.05	.448		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.24	.582		
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้	อายุ 22-34 ปี	191	3.39	.572	9.971	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.09	.514		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.521		
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	อายุ 22-34 ปี	191	4.05	.659	7.220	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	4.21	.545		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.39	.494		
องค์กรของท่านมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.703	8.546	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.84	.805		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.37	.623		
ท่านเห็นว่า การให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	อายุ 22-34 ปี	191	3.80	.659	12.445	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.70	.813		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.521		
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย	อายุ 22-34 ปี	191	3.84	.662	10.000	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.78	.704		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.29	.559		
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะจัด	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.557	6.785	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.89	.620		

ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.672		
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็น	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.562	7.178	.001
การสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการ	อายุ 35-47 ปี	188	4.06	.519		
บังคับบัญชาจากบนลงล่าง	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.593		
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจง	อายุ 22-34 ปี	191	3.88	.639	6.970	.001
เหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดใน	อายุ 35-47 ปี	188	3.97	.641		
การปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับ	อายุ 48-60 ปี	41	4.29	.602		
บัญชา						

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ พนักงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้องค์กรมักจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่า และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ เมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้สามารถชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร				
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.582*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.399*	.000
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.385*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.243*	.032
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.410*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.353*	.003
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.516*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.289*	.009
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.418*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.238*	.026
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.445*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.271*	.032
ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.322*	.001
		อายุ 35-47 ปี	.248*	.016

องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.417*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.370*	.001
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.244*	.000
		อายุ 48-60 ปี	-.228*	.027
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.163*	.008
		อายุ 48-60 ปี	-.354*	.000
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.158*	.014
		อายุ 48-60 ปี	-.385*	.000
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.166*	.021
		อายุ 48-60 ปี	-.343*	.003
องค์กรของท่านมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.471*	.001
		อายุ 35-47 ปี	.525*	.000
ท่านเห็นว่าการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.516*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.620*	.000
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.450*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.516*	.000

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.342*	.003
หน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน		อายุ 35-47 ปี	.375*	.001
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็น การสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	อายุ 22-34 ปี	อายุ 48-60 ปี	-.336*	.001
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจง	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.408*	.001
เหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา		อายุ 35-47 ปี	.319*	.011

จากตารางที่ 4.46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานปัจจุบัน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร การแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ นอกจากนี้ องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ โดยองค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ด้านการบริหาร มีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน ซึ่งเกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส และองค์กรเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานจะสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยพนักงานยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารตามลำดับชั้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-47 ปี และกลุ่มอายุ 48-60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.47 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)						
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	อายุ 22-34 ปี	191	3.93	.543	4.305	.014
	อายุ 35-47 ปี	188	4.02	.547		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.20	.511		
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก	อายุ 22-34 ปี	191	3.90	.594	9.358	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	4.03	.551		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.32	.567		
ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย	อายุ 22-34 ปี	191	3.71	.655	9.833	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.91	.545		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.10	.539		
ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	อายุ 22-34 ปี	191	3.81	.637	9.001	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.89	.637		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.27	.501		
ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน	อายุ 22-34 ปี	191	3.79	.614	7.080	.001
	อายุ 35-47 ปี	188	3.93	.542		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.15	.615		
องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	อายุ 22-34 ปี	191	3.73	.646	9.851	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.93	.552		
	อายุ 48-60 ปี	41	4.15	.654		

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ในเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก รู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพัน ซึ่งองค์กรมีความสำคัญและมีความหมายเป็นอย่างยิ่ง

ตาราง 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)				
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.263*	.015
		อายุ 35-47 ปี	.417*	.000
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.417*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.290*	.010
ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.203*	.003
		อายุ 48-60 ปี	-.391*	.000
ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.457*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.375*	.002
ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน	อายุ 22-34 ปี	อายุ 48-60 ปี	-.356*	.001
องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.193*	.006
		อายุ 48-60 ปี	-.413*	.000

จากตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กร และรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22 - 34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความรู้สึกที่ว่าเป็นปัญหาขององค์กร เป็นปัญหาของตนเองด้วย ความสำคัญและความหมายขององค์กรต่อความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-47 ปี และอายุ 48-60 ปีอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 4.49 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านการคงอยู่กับองค์กร)						
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันและจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	อายุ 22-34 ปี	191	3.06	1.044	8.003	.000
	อายุ 35-47 ปี	188	3.37	0.942		
	อายุ 48-60 ปี	41	3.63	0.888		

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่อง ความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และการคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ

ตาราง 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่กับองค์กร)				
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.310*	.007
		อายุ 48-60 ปี	-.571*	.002

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความสุขกับงานในปัจจุบันและจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-47 ปี และอายุ 48-60 ปี

ตาราง 4.51 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน)						
เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	อายุ 22-34 ปี	191	3.20	.830	5.728	.004
	อายุ 35-47 ปี	188	3.43	.814		
	อายุ 48-60 ปี	41	3.61	.891		

แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่	อายุ 22-34 ปี	191	3.17	.879	3.257	.039
ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามัน	อายุ 35-47 ปี	188	3.29	.944		
เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออก	อายุ 48-60 ปี	41	3.56	.976		
จากองค์กรนี้						
เพราะความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่	อายุ 22-34 ปี	191	3.34	.756	5.341	.005
ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคง	อายุ 35-47 ปี	188	3.48	.868		
ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	อายุ 48-60 ปี	41	3.78	.852		
ท่านรู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อน	อายุ 22-34 ปี	191	3.42	.783	7.004	.001
ร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคง	อายุ 35-47 ปี	188	3.63	.820		
ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	อายุ 48-60 ปี	41	3.88	.781		
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะ	อายุ 22-34 ปี	191	3.98	.594	13.438	.000
นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่าง	อายุ 35-47 ปี	188	4.13	.505		
เต็มที่						

จากตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องความจงรักภักดีเรื่องการคงอยู่กับองค์กร ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงานทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป และยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่

ตาราง 4.52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน)				
เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้คือ ท่านเชื่อว่า	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.221*	.029
		อายุ 48-60 ปี	-.406*	.014
แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กรนี้	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.393*	.039
เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.445*	.005
ท่านรู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	อายุ 22-34 ปี	อายุ 35-47 ปี	-.214*	.028
		อายุ 48-60 ปี	-.459*	.003
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	อายุ 48-60 ปี	อายุ 22-34 ปี	.479*	.000
		อายุ 35-47 ปี	.330*	.002

จากตารางที่ 4.52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความจงรักภักดี ความรู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อน

ร่วมงานในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-47 ปี และอายุ 48-60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 48-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการลาออกจากองค์กร เมื่อได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 22-34 ปี และอายุ 35-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.53 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน						
(ปัจจัยจูงใจ)						
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.04	.669	3.754	.002
	2-5 ปี	134	4.04	.586		
	6-10 ปี	119	4.21	.550		
	11-15 ปี	74	4.32	.526		
	16-20 ปี	36	4.31	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านสำเร็จแล้ว	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.32	.551	2.646	.023
	2-5 ปี	134	4.16	.578		
	6-10 ปี	119	4.31	.564		
	11-15 ปี	74	4.23	.653		
	16-20 ปี	36	4.31	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.86	.378		
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.92	.444	3.480	.004
	2-5 ปี	134	3.90	.518		
	6-10 ปี	119	3.97	.520		
	11-15 ปี	74	4.18	.506		

	16-20 ปี	36	4.08	.649		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.29	.756		
ท่านทราบบทบาท และหน้าที่ใน การทำงานของท่านเป็นอย่างดี	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.04	.533	4.078	.001
	2-5 ปี	134	3.99	.607		
	6-10 ปี	119	4.21	.535		
	11-15 ปี	74	4.24	.569		
	16-20 ปี	36	4.22	.422		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.06	.470	4.144	.001
	2-5 ปี	134	3.96	.698		
	6-10 ปี	119	3.96	.573		
	11-15 ปี	74	4.22	.580		
	16-20 ปี	36	4.31	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆจากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.06	.373	3.626	.003
	2-5 ปี	134	3.90	.640		
	6-10 ปี	119	4.05	.622		
	11-15 ปี	74	4.19	.515		
	16-20 ปี	36	4.19	.710		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัย
แรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ
สำเร็จแล้ว มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ และทราบ
บทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึง
ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้

ตาราง 4.54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ)				
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านได้เป็นอย่างดี	11-15 ปี	2-5 ปี	.280*	.011
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จแล้ว	20 ปีขึ้นไป	2-5 ปี	.693*	.030
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	11-15 ปี	2-5 ปี	.273*	.006
ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	2-5 ปี	6-10 ปี	-.218*	.031
		11-15 ปี	-.251*	.030
ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	16-20 ปี	2-5 ปี	.343*	.036
		6-10 ปี	.348*	.036
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้	11-15 ปี	2-5 ปี	.294*	.010

จากตารางที่ 4.54 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับทราบบทบาทหน้าที่ในการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคำถามเฉพาะหน้าในงาน การมีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้

มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จแล้ว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 4.55 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน						
(ปัจจัยค่าจูน)						
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมี ความเป็นธรรม	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.93	.348	2.799	.017
	2-5 ปี	134	3.92	.638		
	6-10 ปี	119	3.97	.617		
	11-15 ปี	74	3.84	.642		
	16-20 ปี	36	4.19	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้ คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความ คิดเห็นในการทำงานของท่าน	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.92	.601	2.934	.013
	2-5 ปี	134	3.90	.538		
	6-10 ปี	119	4.00	.597		
	11-15 ปี	74	4.18	.506		
	16-20 ปี	36	4.11	.575		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.690		
หัวหน้างานบริหารจัดการภายใน หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.90	.463	4.692	.000
	2-5 ปี	134	3.77	.587		
	6-10 ปี	119	3.95	.723		
	11-15 ปี	74	4.16	.469		
	16-20 ปี	36	4.08	.604		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.577		

	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.96	.493	3.105	.009
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์	2-5 ปี	134	3.90	.495		
เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการ	6-10 ปี	119	4.03	.670		
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อม	11-15 ปี	74	4.08	.614		
ใช้งาน	16-20 ปี	36	4.28	.454		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.378		
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.92	.528	3.397	.005
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะ	2-5 ปี	134	3.93	.578		
แวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิ	6-10 ปี	119	4.07	.563		
พอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มี	11-15 ปี	74	4.18	.506		
บรรยากาศชวนให้ทำงาน	16-20 ปี	36	4.22	.422		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.378		

จากตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความเป็นธรรมของกฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในงาน มีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน รวมถึงสถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน

ตาราง 4.56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยคำจูง โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ปัจจัยคำจูง)				
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	16-20 ปี	11-15 ปี	.357*	.047
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	11-15 ปี	2-5 ปี	.280*	.010
หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11-15 ปี	2-5 ปี	.394*	.000
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	16-20 ปี	2-5 ปี	.328*	.005
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	11-15 ปี	2-5 ปี	.243*	.031

จากตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยคำจูง จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน มีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมของกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ บรรยากาศชวนให้ทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.57 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านลักษณะงาน)						
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำท่าย ความสามารถ	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.06	.652	5.060	.000
	2-5 ปี	134	3.87	.554		
	6-10 ปี	119	4.08	.599		
	11-15 ปี	74	4.20	.468		
	16-20 ปี	36	4.25	.439		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.29	.488		

จากตารางที่ 4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยงูงใจมีความแตกต่างในเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ

ตาราง 4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูง โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านลักษณะงาน)				
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำท่าย ความสามารถ	2-5 ปี	11-15 ปี	-.330*	.001
		16-20 ปี	-.377*	.005

จากตารางที่ 4.58 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าความพึงพอด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทำท่ายของงานที่ทำอยู่ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี

ตาราง 4.59 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.90	.505	2.472	.032
	2-5 ปี	134	3.70	.638		
	6-10 ปี	119	3.76	.745		
	11-15 ปี	74	4.00	.682		
	16-20 ปี	36	3.89	.919		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.378		

จากตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างในเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งในงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านโอกาสและความก้าวหน้า)				
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	11-15 ปี	2-5 ปี	.299*	.044

จากตารางที่ 4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งในงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี

ตาราง 4.61 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านผู้บังคับบัญชา)						
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.90	.463	2.312	.043
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	2-5 ปี	134	3.88	.563		
	6-10 ปี	119	3.95	.594		
	11-15 ปี	74	4.14	.416		
	16-20 ปี	36	4.00	.632		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.84	.510	3.734	.003
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง	2-5 ปี	134	3.84	.551		
	6-10 ปี	119	3.92	.591		
	11-15 ปี	74	4.15	.395		
	16-20 ปี	36	4.03	.696		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.82	.596	3.532	.004
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ท่านทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	2-5 ปี	134	3.77	.612		
	6-10 ปี	119	3.87	.637		
	11-15 ปี	74	4.11	.484		
	16-20 ปี	36	4.00	.676		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.553	2.870	.015
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ	2-5 ปี	134	3.89	.485		
	6-10 ปี	119	3.98	.638		
	11-15 ปี	74	4.19	.488		

	16-20 ปี	36	4.03	.654		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.94	.512	2.461	.033
	2-5 ปี	134	3.89	.621		
	6-10 ปี	119	4.04	.588		
	11-15 ปี	74	4.16	.469		
	16-20 ปี	36	4.00	.632		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		

จากตารางที่ 4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าในด้านผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างเรื่องหัวหน้างานมีการแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง และสามารถชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ และยังเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ตาราง 4.62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านผู้บังคับบัญชา)				
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	11-15 ปี	2-5 ปี	.255*	.019

หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง	11-15 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	.309*	.100
		2-5 ปี	.313*	.001
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ท่าน ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	11-15 ปี	2-5 ปี	.339*	.002
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบ ได้ทุกเวลาที่ต้องการ	11-15 ปี	2-5 ปี	.301*	.003
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	11-15 ปี	2-5 ปี	.274*	.015

จากตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องหัวหน้างานมีการแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง และสามารถชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.63 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการฝึกอบรม)						
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.90	.463	3.330	.006
	2-5 ปี	134	3.88	.563		
	6-10 ปี	119	3.95	.594		
	11-15 ปี	74	4.14	.416		

	16-20 ปี	36	4.00	.632		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
องค์กรของท่านนำความต้องการ ของบุคลากรมาพิจารณาในการจัด ฝึกอบรม	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.84	.510	3.443	.005
	2-5 ปี	134	3.84	.551		
	6-10 ปี	119	3.92	.591		
	11-15 ปี	74	4.15	.395		
	16-20 ปี	36	4.03	.696		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		
	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.82	.596	4.432	.001
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ตามความรับผิดชอบ	2-5 ปี	134	3.77	.612		
	6-10 ปี	119	3.87	.637		
	11-15 ปี	74	4.11	.484		
	16-20 ปี	36	4.00	.676		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.00	.000		

จากตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการ
พัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA
โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยการ
ฝึกอบรม มีความแตกต่างในเรื่ององค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรม
ทุกปี และได้นำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม โดยสนับสนุนการจัด
ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

ตาราง 4.64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน				
(ด้านการฝึกอบรม)				
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	16-20 ปี	2-5 ปี	.371*	.016
องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	16-20 ปี	2-5 ปี	.392*	.006
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	16-20 ปี	2-5 ปี	.409*	.004

จากตารางที่ 4.64 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่ององค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมและได้นำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม โดยสนับสนุนการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.65 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน						
(ด้านการพัฒนา)						
องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.622	4.156	.001
	2-5 ปี	134	3.80	.610		
	6-10 ปี	119	3.80	.605		
	11-15 ปี	74	4.09	.473		
	16-20 ปี	36	4.11	.667		
	20 ปีขึ้นไป	7	3.86	.690		
องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.86	.606	2.964	.012
	2-5 ปี	134	3.84	.635		
	6-10 ปี	119	3.73	.685		
	11-15 ปี	74	4.05	.571		
	16-20 ปี	36	4.06	.715		
	20 ปีขึ้นไป	7	3.86	.690		
องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.88	.480	7.022	.000
	2-5 ปี	134	3.81	.4827		
	6-10 ปี	119	3.69	.607		
	11-15 ปี	74	4.07	.448		
	16-20 ปี	36	4.11	.667		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.378		

จากตารางที่ 4.65 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยการ

พัฒนา มีความแตกต่างในเรื่ององค์กรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ

ตาราง 4.66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน		Mean Difference (I-J)	Sig.	
	(I)	(J)			
ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการพัฒนา)	องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตร ฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ งานได้	11-15 ปี	2-5 ปี	.296*	.010
			6-10 ปี	.296*	.013
	องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มี ผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและ จัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน	11-15 ปี	6-10 ปี	.323*	.012
องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่าง เพียงพอ	11-15 ปี	2-5 ปี	.262*	.011	
		6-10 ปี	.378*	.000	
	16-20 ปี	2-5 ปี	.305*	.035	
		6-10 ปี	.422*	.001	

จากตารางที่ 4.66 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า การพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความ

คิดเห็นเรื่ององค์กรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 2-5 ปี และ 6-10 ปี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องการสนับสนุนงบประมาณขององค์กร ในด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 2-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.67 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่ม โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.428	6.670	.000
	2-5 ปี	134	3.82	.488		
	6-10 ปี	119	3.92	.653		
	11-15 ปี	74	4.12	.548		
	16-20 ปี	36	4.28	.454		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่ จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.515	6.188	.000
	2-5 ปี	134	3.89	.530		
	6-10 ปี	119	4.00	.638		
	11-15 ปี	74	4.24	.463		
	16-20 ปี	36	4.25	.439		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.96	.493	4.828	.000
	2-5 ปี	134	3.83	.542		
	6-10 ปี	119	3.85	.684		
	11-15 ปี	74	3.97	.702		

	16-20 ปี	36	4.25	.500		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.473	8.710	.000
	2-5 ปี	134	3.86	.590		
	6-10 ปี	119	3.97	.610		
	11-15 ปี	74	4.28	.483		
	16-20 ปี	36	4.28	.513		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
		น้อยกว่า 2 ปี	50	4.04	.493	7.527
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	2-5 ปี	134	3.95	.510		
	6-10 ปี	119	3.98	.582		
	11-15 ปี	74	4.28	.454		
	16-20 ปี	36	4.31	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
		น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.589	5.427
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมประสานงานและร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	2-5 ปี	134	3.84	.635		
	6-10 ปี	119	3.88	.666		
	11-15 ปี	74	4.18	.479		
	16-20 ปี	36	4.17	.609		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
		น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.428	4.088
ท่านมีส่วนร่วม และพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2-5 ปี	134	4.01	.490		
	6-10 ปี	119	3.98	.582		
	11-15 ปี	74	4.22	.414		
	16-20 ปี	36	4.17	.609		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		
		น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.553	5.236
องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหาร องค์กรอยู่เสมอ	2-5 ปี	134	3.81	.564		
	6-10 ปี	119	3.92	.570		
	11-15 ปี	74	4.09	.601		

	16-20 ปี	36	4.28	.659		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.29	.488		
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	น้อยกว่า 2 ปี	50	4.04	.402	5.435	.000
	2-5 ปี	134	3.97	.490		
	6-10 ปี	119	4.01	.589		
	11-15 ปี	74	4.28	.454		
	16-20 ปี	36	4.22	.485		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.43	.535		
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.88	.558	3.183	.008
	2-5 ปี	134	3.90	.566		
	6-10 ปี	119	4.03	.512		
	11-15 ปี	74	4.15	.459		
	16-20 ปี	36	4.11	.575		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.14	.378		
การสื่อสารภายในองค์กรของท่านเป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.94	.550	6.527	.000
	2-5 ปี	134	3.87	.517		
	6-10 ปี	119	4.02	.624		
	11-15 ปี	74	4.20	.437		
	16-20 ปี	36	4.31	.467		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.29	.488		
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.90	.580	3.154	.008
	2-5 ปี	134	3.82	.647		
	6-10 ปี	119	3.99	.631		
	11-15 ปี	74	4.11	.653		
	16-20 ปี	36	4.14	.683		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.29	.488		

จากตารางที่ 4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างในเรื่ององค์กรสนับสนุนให้มีโอกาสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยองค์กรมีการแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กร โดยองค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่า และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอสันับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น ด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ และเมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าจะสนับสนุนให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งองค์กรยังมีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา

ตาราง 4.68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	
			Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร				
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	11-15 ปี	2-5 ปี	.301*	.002
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	11-15 ปี	2-5 ปี	.457*	.000
		6-10 ปี	.353*	.010
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	16-20 ปี	2-5 ปี	.355*	.000
		6-10 ปี	.243*	.040
		2-5 ปี	.362*	.007
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	16-20 ปี	2-5 ปี	.422*	.004
		6-10 ปี	.401*	.009
		20 ปีขึ้นไป	.743*	.026
		6-10 ปี	.723*	.035

	11-15 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	.304*	.047
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน		2-5 ปี	.426*	.000
		6-10 ปี	.317*	.002
	16-20 ปี	2-5 ปี	.420*	.001
	20 ปีขึ้นไป	2-5 ปี	.713*	.016
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	11-15 ปี	2-5 ปี	.336*	.000
		6-10 ปี	.301*	.002
	16-20 ปี	2-5 ปี	.358*	.004
	20 ปีขึ้นไป	2-5 ปี	.624*	.030
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรม การประสานงานและร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	11-15 ปี	2-5 ปี	.332*	.003
		6-10 ปี	.293*	.019
	20 ปีขึ้นไป	2-5 ปี	.728*	.034
ท่านมีส่วนร่วม และพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	6-10 ปี	11-15 ปี	-.233*	.033
		20 ปีขึ้นไป	-.588*	.049
องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ	11-15 ปี	2-5 ปี	.281*	.013
	16-20 ปี	2-5 ปี	.464*	.000
		6-10 ปี	.353*	.021
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	11-15 ปี	2-5 ปี	.314*	.000
		6-10 ปี	.275*	.004
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	11-15 ปี	2-5 ปี	.253*	.016
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	11-15 ปี	2-5 ปี	.337*	.000
	16-20 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	.336*	.030
		2-5 ปี	.440*	.000

หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจง				
เหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	11-15 ปี	2-5 ปี	.287*	.030

จากตารางที่ 4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องการมีส่วนร่วมและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่ม 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องการสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่กระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการทำงานและร่วมมือกันทำงาน สนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหาร และเมื่อพบปัญหาในงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานจะคอยสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และมีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 2-5 ปี และกลุ่มอายุ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.69 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านการคงอยู่กับองค์กร)						
การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้อง สละผลประโยชน์บางอย่าง ที่องค์กร ที่ใหม่ไม่มีให้	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.622	4.475	.001
	2-5 ปี	134	3.86	.673		
	6-10 ปี	119	3.82	.697		
	11-15 ปี	74	4.09	.743		
	16-20 ปี	36	4.11	.667		
	20 ปีขึ้นไป	7	3.00	1.633		

จากตารางที่ 4.69 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องการลาออกจากองค์กร ทำให้พนักงานต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้

ตาราง 4.70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่กับองค์กร)				
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 2 ปี	-.980*	.010
การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้อง สละผลประโยชน์บางอย่าง ที่องค์กรที่ ใหม่ไม่มีให้		2-5 ปี	-.858*	.029
		6-10 ปี	-.824*	.045
		11-15 ปี	-1.095*	.002
		16-20 ปี	-1.111*	.003

จากตารางที่ 4.70 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเรื่องการลาออกจากองค์กรทำให้ต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ น้อยกว่า 2 ปี ไปจนถึง 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.71 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านบรรทัดฐาน)						
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร อย่างเต็มที่	น้อยกว่า 2 ปี	50	3.98	.377	5.596	.000
	2-5 ปี	134	3.99	.594		
	6-10 ปี	119	4.08	.591		
	11-15 ปี	74	4.18	.533		
	16-20 ปี	36	4.44	.504		
	20 ปีขึ้นไป	7	4.57	.535		

จากตารางที่ 4.71 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่

ตาราง 4.72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร				
(ด้านบรรทัดฐาน)				
	16-20 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	.464*	.002
		2-5 ปี	.452*	.000

ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่			
จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร	6-10 ปี	.360*	.010
อย่างเต็มที่			

จากตารางที่ 4.72 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นเรื่องความยินดีในการช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน น้อยกว่า 2 ปี จนถึงกลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.73 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน						
(ด้านปัจจัยจูงใจ)						
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	15,000-30,000 บาท	104	4.231	.487	3.390	.005
	30,001-45,000 บาท	187	4.148	.524		
	45,001-60,000 บาท	88	4.31	.488		
	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	15,000-30,000 บาท	104	4.16	.640	5.005	.000
	30,001-45,000 บาท	187	4.05	.561		
	45,001-60,000 บาท	88	4.30	.483		
	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		

	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจาก หัวหน้า/งานหน่วยงาน	15,000-30,000 บาท	104	3.75	.693	2.379	.038
	30,001-45,000 บาท	187	3.80	.671		
	45,001-60,000 บาท	88	3.81	.756		
	60,001-75,000 บาท	15	3.93	.594		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.782		
	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานในด้านความรู้ ความสามารถ	15,000-30,000 บาท	104	3.87	.608	4.065
30,001-45,000 บาท		187	3.83	.598		
45,001-60,000 บาท		88	4.01	.536		
60,001-75,000 บาท		15	4.13	.516		
75,001-90,000 บาท		17	4.35	.493		
90,001 บาทขึ้นไป		9	4.11	.333		
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร		15,000-30,000 บาท	104	3.93	.468	5.709
	30,001-45,000 บาท	187	3.93	.539		
	45,001-60,000 บาท	88	4.02	.525		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.632		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
	ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ใน การทำงานของท่านเป็นอย่างดี	15,000-30,000 บาท	104	4.03	.565	3.951
30,001-45,000 บาท		187	4.12	.584		
45,001-60,000 บาท		88	4.14	.507		
60,001-75,000 บาท		15	4.40	.507		
75,001-90,000 บาท		17	4.59	.507		
90,001 บาทขึ้นไป		9	4.33	.500		
ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสม		15,000-30,000 บาท	104	3.88	.596	3.846
	30,001-45,000 บาท	187	3.78	.680		
	45,001-60,000 บาท	88	3.97	.615		
	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.352		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		

	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานและแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	15,000-30,000 บาท	104	3.95	.644	5.901	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.84	.592		
	45,001-60,000 บาท	88	3.91	.689		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	15,000-30,000 บาท	104	4.04	.573	5.246
30,001-45,000 บาท		187	3.95	.633		
45,001-60,000 บาท		88	4.10	.568		
60,001-75,000 บาท		15	4.47	.516		
75,001-90,000 บาท		17	4.53	.514		
90,001 บาทขึ้นไป		9	4.33	.500		
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ในสายงานให้สูงขึ้น		15,000-30,000 บาท	104	3.56	.786	4.937
	30,001-45,000 บาท	187	3.50	.812		
	45,001-60,000 บาท	88	3.69	.862		
	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.06	.429		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้ สิ่งต่างๆจากการอบรมเพิ่มพูน ความรู้ที่หน่วยงานมอบให้	15,000-30,000 บาท	104	4.03	.599	4.982
30,001-45,000 บาท		187	3.93	.587		
45,001-60,000 บาท		88	4.16	.544		
60,001-75,000 บาท		15	4.40	.507		
75,001-90,000 บาท		17	4.47	.717		
90,001 บาทขึ้นไป		9	4.11	.782		

จากตารางที่ 4.73 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัย
แรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดย
แสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างใน

เรื่องการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้า/หน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น และได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้

ตาราง 4.74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ)				
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	75,001 –	30,001 -	.385*	.043
	90,000 บาท	45,000 บาท		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	30,001 -	45,001-60,000	-.247*	.011
	45,000 บาท	บาท		
	75,001 –	75,001 –	-.481*	.012
	90,000 บาท	90,000 บาท		
	75,001 –	15,000 -	.603*	.013
	90,000 บาท	30,000 บาท		
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน		30,001 -	.551*	.026
		45,000 บาท		
		45,001-60,000 บาท	.546*	.044

	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.488*	.020
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถ		30,001 - 45,000 บาท	.524*	.006
	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.467*	.018
		30,001 - 45,000 บาท	.470*	.012
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่ พนักงานคนอื่นๆในองค์กร	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.538*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.540*	.001
		45,001-60,000 บาท	.448*	.018
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.559*	.002
ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการ ทำงานของท่านเป็นอย่างดี		30,001 - 45,000 บาท	.471*	.014
		45,001-60,000 บาท	.452*	.035
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของ ท่านมีความเหมาะสม	75,001 – 90,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.572*	.006
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.519*	.022
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานและแนวทางในการ ปฏิบัติงาน		30,001 - 45,000 บาท	.631*	.001
		45,001-60,000 บาท	.561*	.010
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.491*	.026

ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	30,001 - 45,000 บาท		.578*	.002
ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งใน สายงานให้สูงขึ้น	30,001 - 45,000 บาท	60,001-75,000 บาท 90,001 บาทขึ้นไป	-.636*	.044
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆจากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่ หน่วยงานมอบให้	30,001 - 45,000 บาท	45,001-60,000 บาท 60,001-75,000 บาท 75,001 - 90,000 บาท	-.229* -.470* -.540*	.042 .047 .005

จากตารางที่ 4.74 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงาน และได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท รายได้เฉลี่ย 60,001-75,000 บาท และรายได้เฉลี่ย 90,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่คนอื่นๆ ในองค์กร ทรบาทบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.75 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน						
(ด้านปัจจัยค่าจูน)						
บริษัทที่แจ้งนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	15,000-30,000 บาท	104	3.93	.612	4.972	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.93	.563		
	45,001-60,000 บาท	88	4.01	.536		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.59	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	15,000-30,000 บาท	104	3.94	.518	8.370	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.82	.695		
	45,001-60,000 บาท	88	4.06	.382		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.59	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	15,000-30,000 บาท	104	3.98	.418	3.138	.009
	30,001-45,000 บาท	187	3.87	.694		
	45,001-60,000 บาท	88	3.998	.536		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.516	3.795	.001
	30,001-45,000 บาท	187	3.98	.618		
	45,001-60,000 บาท	88	4.03	.490		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.594		

	75,001–90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	15,000-30,000 บาท	104	3.79	.515	4.047	.001
	30,001-45,000 บาท	187	3.90	.697		
หัวหน้างานบริหารจัดการภายใน	45,001-60,000 บาท	88	4.05	.523		
หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.516		
	75,001–90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.527	5.450	.000
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์	30,001-45,000 บาท	187	3.95	.642		
เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการ	45,001-60,000 บาท	88	4.13	.424		
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และ	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
พร้อมใช้งาน	75,001–90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	15,000-30,000 บาท	104	3.91	.464	5.475	.000
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะ	30,001-45,000 บาท	187	4.01	.596		
แวดล้อมที่ดี เช่น อากาศ	45,001-60,000 บาท	88	4.08	.485		
พอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มี	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
บรรยากาศชวนให้ทำงาน	75,001–90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	15,000-30,000 บาท	104	3.86	.703	3.010	.011
	30,001-45,000 บาท	187	3.86	.601		
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	45,001-60,000 บาท	88	3.97	.513		
การทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.516		
	75,001–90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		

จากตารางที่ 4.75 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน แรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA

โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ กฎระเบียบข้อบังคับมีความเป็นธรรม หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน สามารถบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน สถานที่ทำงานของมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 4.76 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ด้านปัจจัยค่าจูง)	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.656*	.000
	บริษัทชี้แจงนโยบายการบริหารงานของ องค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	30,001 - 45,000 บาท	.663*	.000
		45,001- 60,000 บาท	.577*	.002
องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการ บริหารจัดการ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.646*	.000
	องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการ บริหารจัดการ	30,001 - 45,000 บาท	.770*	.000
		45,001- 60,000 บาท	.531*	.010

กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	75,001 – 90,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.487*	.018
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.478*	.018
หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.564*	.006
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.568*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.519*	.004
สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	60,001- 75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.487*	.016
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.557*	.001
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.497*	.029
		30,001 - 45,000 บาท	.497*	.020

จากตารางที่ 4.76 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องลักษณะแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และนอกจากนั้นยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการชี้แจงนโยบายการ

บริหารงานขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ภาวะเบี่ยงข้อบังคับมีความเป็นธรรม หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน สามารถบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท ไปจนถึง 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.77 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)							
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยลักษณะงาน)	15,000-30,000 บาท	104	3.89	.652	3.767	.002	
	30,001-45,000 บาท	187	4.00	.549			
	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็น งานที่น่าสนใจ	45,001-60,000 บาท	88	3.98			.625
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.561			
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514			
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500			
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.635	6.283	.000	
	30,001-45,000 บาท	187	4.01	.503			
	45,001-60,000 บาท	88	4.05	.585			
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507			
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514			
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500			
ท่านสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่าง เต็มที่	15,000-30,000 บาท	104	3.98	.574	6.723	.000	
	30,001-45,000 บาท	187	3.97	.600			
	45,001-60,000 บาท	88	4.09	.560			

	60,001-75,000 บาท	15	4.67	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.665	6.551	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.82	.655		
	45,001-60,000 บาท	88	4.03	.466		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร	15,000-30,000 บาท	104	3.96	.573	6.964	.000
	30,001-45,000 บาท	187	4.04	.506		
	45,001-60,000 บาท	88	4.10	.480		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.65	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	15,000-30,000 บาท	104	3.90	.583	7.976	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.99	.586		
	45,001-60,000 บาท	88	4.16	.426		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.483		
	75,001-90,000 บาท	17	4.65	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.602	7.014	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.97	.553		
	45,001-60,000 บาท	88	4.05	.565		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.65	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		

จากตารางที่ 4.77 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway

ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านปัจจัยลักษณะงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความน่าสนใจของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ ความรู้สึกสบายใจกับงาน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณภาพประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร และทำทนายความสามารถทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงาน

ตาราง 4.78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยลักษณะงาน)	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.576*	.003
		30,001 - 45,000 บาท	.471*	.027
		45,001-60,000 บาท	.493*	.026
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.554*	.005
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.624*	.000
ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน งานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่		30,001 - 45,000 บาท	.465*	.016
	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.686*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.693*	.000

		45,001-60,000 บาท	.576*	.006
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.490*	.019
		30,001 - 45,000 บาท	.497*	.011
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.624*	.002
		30,001 - 45,000 บาท	.652*	.000
	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.438*	.035
งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ ต่อหน่วยงาน และองค์กร	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.686*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.604*	.000
		45,001-60,000 บาท	.545*	.001
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.743*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.658*	.000
		45,001-60,000 บาท	.488*	.013
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประทับใจ ความสำเร็จและภาคภูมิใจ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.722*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.674*	.000
		45,001-60,000 บาท	.602*	.001

จากตารางที่ 4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตาม กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติพบว่าด้านกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความ คิดเห็นเรื่องความรู้สึกรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ อยู่อย่างเต็มที่ และงานนั้นๆ มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้เฉลี่ย 15,000 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และนอกจากนั้นยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ เฉลี่ย 75,001 – 90,000 บาท ระดับความคิดเห็นเรื่องความน่าสนใจของงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โดย สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานอย่างเต็มที่ รู้สึกสบายใจกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งงานนั้นเป็นงานที่มี คุณประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กร ทำทนายความสามารถและทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจในงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 15,000 ไปจนถึง 60,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.79 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดง เฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านปัจจัยค่าตอบแทน)						
รายได้ที่ท่านได้รับจากการ ทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน	15,000-30,000 บาท	104	3.70	.695	5.058	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.66	.768		
	45,001-60,000 บาท	88	3.83	.629		
	60,001-75,000 บาท	15	4.00	.378		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของ ท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	15,000-30,000 บาท	104	3.67	.645	4.454	.001
	30,001-45,000 บาท	187	3.55	.811		
	45,001-60,000 บาท	88	3.73	.690		

	60,001-75,000 บาท	15	4.00	.535		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
	15,000-30,000 บาท	104	3.66	.732	3.310	.006
	30,001-45,000 บาท	187	3.51	.900		
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	45,001-60,000 บาท	88	3.68	.736		
	60,001-75,000 บาท	15	3.93	.594		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.67	.707		
	15,000-30,000 บาท	104	3.75	.570	4.179	.001
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	30,001-45,000 บาท	187	3.59	.774		
	45,001-60,000 บาท	88	3.73	.656		
	60,001-75,000 บาท	15	4.07	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		

จากตารางที่ 4.79 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้าน ปัจจัยค่าตอบแทน มีความแตกต่างในเรื่องรายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน อัตราเงินเดือนในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในระดับดี พอใจกับรายได้ปัจจุบัน และเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ตาราง 4.80 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยค่าตอบแทน)				
รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงาน นี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.651*	.006
		30,001 - 45,000 บาท	.690*	.002
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่าน จัดว่าอยู่ในระดับดี	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.562*	.049
		30,001 - 45,000 บาท	.684*	.003
ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับใน ปัจจุบัน	75,001 – 90,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.727*	.006
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้ เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	75,001 – 90,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.647*	.003

จากตารางที่ 4.80 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องรายได้จากการทำงานปัจจุบันเพียงพอต่อการใช้จ่าย โดยอัตราเงินเดือนในปัจจุบันถือว่าอยู่ในระดับดี มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ และเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000 บาท ไปจนถึงรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.81 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านโอกาสและความก้าวหน้า)						
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	15,000-30,000 บาท	104	3.78	.687	4.771	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.73	.706		
	45,001-60,000 บาท	88	3.84	.623		
	60,001-75,000 บาท	15	4.07	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	15,000-30,000 บาท	104	3.81	.542	3.012	.011
	30,001-45,000 บาท	187	3.76	.741		
	45,001-60,000 บาท	88	3.80	.790		
	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.352		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
การเลื่อนตำแหน่งของท่านต้องใช้ เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี	15,000-30,000 บาท	104	3.91	.559	3.581	.004
	30,001-45,000 บาท	187	3.89	.607		
	45,001-60,000 บาท	88	4.08	.731		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.437		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.44	1.014		

จากตารางที่ 4.81 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี

ตาราง 4.82 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยโอกาสและ ความก้าวหน้า)	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.692*	.001
	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	30,001 - 45,000 บาท	.738*	.000
		45,001-60,000 บาท	.630*	.006
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.545*	.038
	การเลื่อนตำแหน่งของท่านต้อง ใช้เวลาพิจารณาผลงานนาน หลายปี	30,001 - 45,000 บาท	.594*	.011
		45,001-60,000 บาท	.557*	.035
การเลื่อนตำแหน่งของท่านต้อง ใช้เวลาพิจารณาผลงานนาน หลายปี	75,001 – 90,000 บาท	90,001 บาทขึ้นไป	.791*	.034

จากตารางที่ 4.82 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการปรับเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ไปจนถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาท นอกจากนั้นยังมีระดับความคิดเห็นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่ต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 90,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.83 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านผู้บังคับบัญชา)						
	15,000-30,000 บาท	104	3.87	.541	3.219	.007
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบ	30,001-45,000 บาท	187	3.96	.585		
ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนว	45,001-60,000 บาท	88	3.94	.464		
ทางการทำงาน เพื่อให้งานของ	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
ท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับ	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.587	3.997	.001
ท่านเสมอว่า ท่านทำงานได้ดี	30,001-45,000 บาท	187	3.91	.584		
เพียงใด ทำให้ท่านสามารถ	45,001-60,000 บาท	88	3.91	.618		
นำไปปรับปรุงการทำงานของ	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
ตนเองได้	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		

	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.67	.707		
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง	15,000-30,000 บาท	104	3.84	.559	4.527	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.90	.579		
	45,001-60,000 บาท	88	3.97	.441		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.45	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ท่านทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	15,000-30,000 บาท	104	3.77	.627	3.301	.006
	30,001-45,000 บาท	187	3.87	.621		
	45,001-60,000 บาท	88	3.93	.563		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.437		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ	15,000-30,000 บาท	104	3.92	.456	2.579	.026
	30,001-45,000 บาท	187	3.99	.613		
	45,001-60,000 บาท	88	3.98	.546		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.498	2.798	.017
	30,001-45,000 บาท	187	4.00	.656		
	45,001-60,000 บาท	88	3.92	.698		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	15,000-30,000 บาท	104	3.89	.501	3.023	.011
	30,001-45,000 บาท	187	3.99	.626		
	45,001-60,000 บาท	88	3.99	.557		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		

90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500
------------------	---	------	------

จากตารางที่ 4.83 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างในเรื่องหัวหน้างานมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในการทำงานหัวหน้าจะบอกเสมอว่าทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ มีการจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง ซึ่งแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้เข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ และเมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก และหัวหน้ามักจะเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

ตาราง 4.84 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านผู้บังคับบัญชา)				
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี				
โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน	75,001 –	15,000 -	.488*	.009
เพื่อให้งานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	90,000 บาท	30,000 บาท		
ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่า ท่านทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้ท่านสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.487*	.043
	75,001 –	15,000 -	.507*	.016
	90,000 บาท	30,000 บาท		

		30,001 - 45,000 บาท	.444*	.046
	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.497*	.015
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุม ร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการ ทำงานทุกครั้ง	75,001 – 90,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.430*	.050
		15,000 - 30,000 บาท	.516*	.005
		30,001 - 45,000 บาท	.449*	.017
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ ท่านทราบรายละเอียดของงานได้ อย่างชัดเจน	15,000 - 30,000 บาท	60,001-75,000 บาท	-.497*	.042
		75,001 – 90,000 บาท	-.466*	.047
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน เข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.430*	.048
เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะ ให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อ นำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มี ข้อผิดพลาดอีก	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.507*	.027
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อย่างเต็มที่	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.459*	.033

จากตารางที่ 4.84 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่อง ความสามารถในการชี้แจงรายละเอียดของงาน ได้อย่างชัดเจนของหัวหน้างาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องหัวหน้ามีไหวพริบ ช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหัวหน้าจะบอกเสมอว่า ทำงานได้ดีเพียงใดทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ มีการจัดการประชุมร่วมกันเพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุกครั้ง หัวหน้าจะเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ และเมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก โดยหัวหน้าเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.85 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านเพื่อนร่วมงาน)						
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	15,000-30,000 บาท	104	4.00	.521	2.825	.016
	30,001-45,000 บาท	187	3.98	.630		
	45,001-60,000 บาท	88	4.00	.606		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.89	.601		
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตน เป็นอย่างดี	15,000-30,000 บาท	104	3.97	.548	2.989	.012
	30,001-45,000 บาท	187	3.97	.581		
	45,001-60,000 บาท	88	3.95	.623		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		

จากตารางที่ 4.85 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี

ตาราง 4.86 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.471*	.036
	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	30,001 - 45,000 บาท	.492*	.016
		45,001-60,000 บาท	.471*	.041
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็น อย่างดี	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.499*	.014
		30,001 - 45,000 บาท	.497*	.010
		45,001-60,000 บาท	.516*	.011

จากตารางที่ 4.86 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันและกันเป็นอย่างดี ต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.87 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน						
งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือ วิจารณ์ส่วนตัวในการ ดำเนินงาน	15,000-30,000 บาท	104	4.06	.774	3.948	.002
	30,001-45,000 บาท	187	4.05	.728		
	45,001-60,000 บาท	88	4.34	.585		
	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.702		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.56	.527		
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลาย อย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง	15,000-30,000 บาท	104	4.10	.704	4.476	.001
	30,001-45,000 บาท	187	4.02	.740		
	45,001-60,000 บาท	88	4.31	.684		
	60,001-75,000 บาท	15	4.60	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.44	.726		
งานของท่านต้องใช้ทักษะ หลากหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง	15,000-30,000 บาท	104	4.12	.715	4.512	.001
	30,001-45,000 บาท	187	4.10	.591		
	45,001-60,000 บาท	88	4.34	.544		
	60,001-75,000 บาท	15	4.60	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.44	.726		

งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	15,000-30,000 บาท	104	4.08	.634	3.889	.002
	30,001-45,000 บาท	187	4.05	.654		
	45,001-60,000 บาท	88	4.24	.547		
	60,001-75,000 บาท	15	4.60	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.44	.726		

จากตารางที่ 4.87 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน ความสามารถในการตัดสินใจได้หลายอย่างในงาน และงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ตาราง 4.88 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน				
งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน	45,001-60,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.293*	.020
	45,001-60,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.285*	.028
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง	60,001-75,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	.579*	.036

งานของท่านต้องใช้ทักษะ	30,001 - 45,000 บาท	45,001-60,000 บาท	-.239*	.040
หลากหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จ				
ลู่กว้าง		60,001-75,000 บาท	-.498*	.039
งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.523*	.035
ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์		45,001-60,000 บาท	.547*	.016

จากตารางที่ 4.88 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิจารณ์ส่วนตัวในการดำเนินงาน และสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาทและ 60,001-75,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการทำงานที่สามารถทำเองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.89 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน						
(ด้านปัจจัยการฝึกอบรม)						
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	15,000-30,000 บาท	104	3.87	.608	3.484	.004
	30,001-45,000 บาท	187	3.98	.652		
	45,001-60,000 บาท	88	4.13	.475		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.587	5.031	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.96	.638		
	45,001-60,000 บาท	88	4.13	.450		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.35	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.604	4.174	.001
	30,001-45,000 บาท	187	3.92	.613		
	45,001-60,000 บาท	88	4.08	.530		
	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.12	.600		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	15,000-30,000 บาท	104	3.82	.604	5.450	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.91	.589		
	45,001-60,000 บาท	88	4.03	.556		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		

	75,001–90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.333		
	15,000-30,000 บาท	104	3.83	.660	5.570	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.95	.637		
องค์กรของท่านส่งเสริมการ	45,001-60,000 บาท	88	4.08	.460		
ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และ	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
นอกสถานที่	75,001–90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		

จากตารางที่ 4.89 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่ององค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี และนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม โดยมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร และส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่

ตาราง 4.90 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านปัจจัยการฝึกอบรม)				
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	45,001-60,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.260*	.044
องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	15,000 - 30,000 บาท	45,001-60,000 บาท	-.279*	.014
		75,001-90,000 บาท	-.507*	.013
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.621*	.003
		45,001-60,000 บาท	.547*	.0101
องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	75,001-90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.653*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.556*	.002
องค์กรของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่	75,001-90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.644*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.524*	.009

จากตารางที่ 4.90 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีระดับ ความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี มากกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการนำความต้องการของบุคลากรมา พิจารณาในการจัดฝึกอบรมขององค์กร น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท และกลุ่ม 75,001-90,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นเรื่องการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 60,001-75,000 บาท มีระดับ ความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และกลุ่ม 45,001- 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001-90,000 บาท มี ระดับความคิดเห็นเรื่องการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรใน สัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร องค์กรมีการส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ มากกว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 45,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.91 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดย แสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน						
(ด้านปัจจัยการศึกษา)						
องค์กรของท่านมีการสำรวจ ความต้องการเรื่องการศึกษาต่อ ทุกปี	15,000-30,000 บาท	104	3.38	.874	2.542	.028
	30,001-45,000 บาท	187	3.36	.840		
	45,001-60,000 บาท	88	3.01	.916		
	60,001-75,000 บาท	15	3.33	.724		

	75,001–90,000 บาท	17	3.12	1.111		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.11	.333		
องค์กรของท่านได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	15,000-30,000 บาท	104	3.59	.808	3.411	.005
	30,001-45,000 บาท	187	3.57	.761		
	45,001-60,000 บาท	88	3.60	.704		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001–90,000 บาท	17	3.18	1.131		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.44	.527		

จากตารางที่ 4.91 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาต่อทุกปี องค์กรมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ตาราง 4.92 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านปัจจัยการศึกษา)				
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	45,001-60,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	-.373*	.047
		30,001 - 45,000 บาท	-.352*	.027
องค์กรของท่านได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาใน	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.680*	.021

ระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรม ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	30,001 - 45,000 บาท	.694*	.012
	45,001-60,000 บาท	.664*	.031
	75,001 – 90,000 บาท	1.090*	.001

จากตารางที่ 4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาคู่ต่อทุกปีขององค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาทและ 30,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 ไปจนถึง 60,000 บาทและกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.93 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน						
(ด้านปัจจัยการพัฒนา)						
องค์กรของท่านมีการสำรวจ	15,000-30,000 บาท	104	3.81	.640	3.639	.003
ความต้องการของบุคลากรใน	30,001-45,000 บาท	187	3.79	.626		
เรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี	45,001-60,000 บาท	88	3.84	.565		

	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.23	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.24	.667		
	15,000-30,000 บาท	104	3.80	.644	3.481	.004
องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตร	30,001-45,000 บาท	187	3.88	.623		
ฝึกอบรม ในเรื่องการพัฒนา	45,001-60,000 บาท	88	3.94	.464		
ตนเอง และสามารถนำไปใช้ได้	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
เกิดประโยชน์ต่องานได้	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.78	.667		
	15,000-30,000 บาท	104	3.81	.592	4.481	.001
องค์กรของท่านมีการส่งเสริม	30,001-45,000 บาท	187	3.89	.642		
การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ	45,001-60,000 บาท	88	3.95	.426		
คอมพิวเตอร์ เช่น คั่นคว่ำผ่าน	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
Internet, e-learning	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.831		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.78	.667		
	15,000-30,000 บาท	104	3.80	.538	5.711	.000
องค์กรของท่านสนับสนุน	30,001-45,000 บาท	187	3.78	.558		
งบประมาณ ด้านการพัฒนา	45,001-60,000 บาท	88	3.95	.453		
ตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.24	.664		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.78	.667		

จากตารางที่ 4.93 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปีจัดดำเนินการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการสำรวจความต้องการของบุคลากรเรื่องการพัฒนาตนเอง การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น คั่นคว่ำผ่าน Internet, e-learning และ สนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ

ตาราง 4.94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านปัจจัยการพัฒนา)				
องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.526*	.032
		30,001 - 45,000 บาท	.542*	.017
องค์กรของท่านจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรม ในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.535*	.019
		30,001 - 45,000 บาท	.659*	.001
องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.579*	.005
		30,001 - 45,000 บาท	.512*	.033
		45,001-60,000 บาท		
องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.535*	.005
		30,001 - 45,000 บาท	.553*	.002

จากตารางที่ 4.94 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา จำแนก

ตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของบุคลากรเรื่องการพัฒนาตนเอง การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรม ในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning และสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.95 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	15,000-30,000 บาท	104	3.85	.436	13.119	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.86	.606		
	45,001-60,000 บาท	88	4.11	.440		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.71	.470		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	15,000-30,000 บาท	104	3.92	.475	6.199	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.98	.618		
	45,001-60,000 บาท	88	4.11	.440		
	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
	75,001-90,000 บาท	17	4.65	.493		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
	15,000-30,000 บาท	104	3.82	.604	6.337	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.86	.618		

องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส	45,001-60,000 บาท	88	3.99	.536		
และให้พนักงานได้ทดลองงาน	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
ใหม่ๆ อยู่เสมอ	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.717		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
	15,000-30,000 บาท	104	3.90	.493	9.866	.000
องค์กรของท่านมีการกำหนด	30,001-45,000 บาท	187	3.94	.606		
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้าน	45,001-60,000 บาท	88	4.11	.535		
การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	60,001-75,000 บาท	15	4.47	.516		
	75,001-90,000 บาท	17	4.71	.470		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	15,000-30,000 บาท	104	3.94	.554	6.481	.001
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการ	30,001-45,000 บาท	187	4.02	.523		
ปฏิบัติงานอย่างไร และท่าน	45,001-60,000 บาท	88	4.16	.477		
พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความ	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
คาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
	15,000-30,000 บาท	104	3.89	.606	6.146	.000
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ	30,001-45,000 บาท	187	3.87	.646		
กระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิด	45,001-60,000 บาท	88	4.09	.539		
พฤติกรรมกระปรี้กระเปร่า และ	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
ร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
	15,000-30,000 บาท	104	4.01	.493	3.808	.002
	30,001-45,000 บาท	187	4.00	.529		
ท่านมีส่วนร่วม และพร้อมจะเข้า	45,001-60,000 บาท	88	4.10	.504		
ร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
องค์กรของท่านสนับสนุน	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.596	6.666	.000
พนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการ	30,001-45,000 บาท	187	3.88	.550		

เสนอความคิดเห็น ด้านการ	45,001-60,000 บาท	88	4.03	.596		
บริหารองค์กรอยู่เสมอ	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน	15,000-30,000 บาท	104	3.92	.456	4.944	.000
ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง	30,001-45,000 บาท	187	4.04	.546		
หัวหน้างานของท่านจะ	45,001-60,000 บาท	88	4.25	.461		
สนับสนุน และให้ความ	60,001-75,000 บาท	15	4.20	.414		
ช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	75,001-90,000 บาท	17	4.29	.470		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
องค์กรของท่านกำหนด	15,000-30,000 บาท	104	3.87	.592	4.315	.001
กฎระเบียบ และข้อบังคับภายใน	30,001-45,000 บาท	187	3.99	.524		
องค์กรอย่างเหมาะสม	45,001-60,000 บาท	88	4.02	.428		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่า	15,000-30,000 บาท	104	3.92	.516	5.279	.000
ทำงานในองค์กรแห่งนี้	30,001-45,000 บาท	187	4.02	.553		
	45,001-60,000 บาท	88	4.06	.554		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่าน	15,000-30,000 บาท	104	4.03	.599	3.784	.002
ทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่าน	30,001-45,000 บาท	187	4.12	.631		
พร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็น	45,001-60,000 บาท	88	4.23	.541		
บุคลากรคนหนึ่งขององค์กร	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
และพร้อมจะชี้แจง เพื่อให้เกิด	75,001-90,000 บาท	17	4.59	.507		
ความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่าน	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ทำงานอยู่						
	15,000-30,000 บาท	104	3.99	.549	6.321	.000

องค์กรของท่านมีข้อกำหนด ชัดเจนในการให้รางวัล การปรับ ขึ้นเงินเดือน และการเลื่อน ตำแหน่งให้แก่พนักงาน	30,001-45,000 บาท	187	3.76	.790		
	45,001-60,000 บาท	88	3.92	.834		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.617		
	75,001-90,000 บาท	17	4.59	.712		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
ท่านเห็นว่าการให้รางวัล การ ปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อน ตำแหน่งให้แก่พนักงานใน องค์กร เกิดจากผลงานมากกว่า ระบบอาวุโส	15,000-30,000 บาท	104	3.79	.634	5.921	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.70	.745		
	45,001-60,000 บาท	88	3.78	.823		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.594		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500		
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่าน สามารถเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้ อย่างเปิดเผย	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.580	5.169	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.74	.702		
	45,001-60,000 บาท	88	3.86	.730		
	60,001-75,000 บาท	15	4.07	.704		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน หน่วยงาน หัวหน้างานของท่าน จะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือใน ที่ประชุม และหาทางออก ร่วมกัน	15,000-30,000 บาท	104	3.87	.522	5.150	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.91	.593		
	45,001-60,000 บาท	88	3.92	.665		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.47	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
การสื่อสารภายในองค์กรของ ท่าน เป็นการสื่อสารตามลำดับ ชั้นของสายการบังคับบัญชาจาก บนลงล่าง	15,000-30,000 บาท	104	3.93	.544	4.867	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.96	.566		
	45,001-60,000 บาท	88	4.11	.466		
	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.11	.782		
	15,000-30,000 บาท	104	3.86	.598	4.431	.001

หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่าน	30,001-45,000 บาท	187	3.94	.636
ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับ	45,001-60,000 บาท	88	3.95	.710
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	60,001-75,000 บาท	15	4.40	.507
ตามสายการบังคับบัญชา	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500

จากตารางที่ 4.95 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่ององค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้า องค์กรมีการแสวงหาโอกาสและให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กร โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมประสานงาน และร่วมมือกันทำงาน องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ และเมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ หัวหน้างานจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเต็มที่ องค์กรได้กำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ และเมื่อมีใครพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งและพร้อมจะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน โดยเกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน มีการสื่อสารภายในองค์กรที่เป็นไปตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง และเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

ตาราง 4.96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการพัฒนา โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร				
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	45,001-60,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.267*	.007
		30,001 - 45,000 บาท	.253*	.003
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.860*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.845*	.000
		45,001-60,000 บาท	.592*	.000
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.724*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.663*	.000
		45,001-60,000 บาท	.533*	.004
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาสและให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	60,001-75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.516*	.031
		30,001 - 45,000 บาท	.478*	.049
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.712*	.000

		30,001 - 45,000 บาท	.674*	.000
		45,001-60,000 บาท	.541*	.000
	60,001- 75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.563*	.004
		30,001 - 45,000 บาท	.525*	.007
องค์กรของท่านมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.802*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.765*	.000
		45,001-60,000 บาท	.592*	.000
	60,001- 75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.458*	.024
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการ ปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่ จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังของ องค์กรเป็นอย่างดี	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.587*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.513*	.002
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ กระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิด พฤติกรรมกระปรี้กระเปร่า และ ร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.635*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.663*	.000
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.420*	.043
ท่านมีส่วนร่วม และพร้อมจะเข้า ร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร		30,001 - 45,000 บาท	.412*	.024
องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความ	60,001- 75,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.515*	.019

คิดเห็น ด้านการบริหารองค์กรอยู่ เสมอ		30,001 - 45,000 บาท	.523*	.011
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.645*	.000
		30,001 - 45,000 บาท	.652*	.000
		45,001-60,000 บาท	.495*	.018
เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง	45,001- 60,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.327*	.000
หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่าง เต็มที่		30,001 - 45,000 บาท	.207*	.025
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่าง เหมาะสม	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.546*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.417*	.029
	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.606*	.000
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่า ทำงานในองค์กรแห่งนี้		30,001 - 45,000 บาท	.513*	.003
		45,001-60,000 บาท	.473*	.015
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงาน อยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะ แสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ขององค์กร และพร้อมจะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.559*	.005
		30,001 - 45,000 บาท	.465*	.032

องค์กรของท่านมีข้อกำหนดชัดเจน ในการให้รางวัล การปรับขึ้น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงาน	75,001 –	15,000 - 30,000	.598*	.030
	90,000 บาท	บาท		
		30,001 - 45,000	.829*	.000
		บาท		
		45,001-60,000	.668*	.010
		บาท		
ท่านเห็นว่า การให้รางวัล การปรับ ขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจาก ผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	75,001 –	15,000 - 30,000	.682*	.005
	90,000 บาท	บาท		
		30,001 - 45,000	.770*	.000
		บาท		
		45,001-60,000	.686*	.005
		บาท		
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถ เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบาย ขององค์กร ได้อย่างเปิดเผย	75,001 –	15,000 - 30,000	.586*	.014
	90,000 บาท	บาท		
		30,001 - 45,000	.727*	.000
		บาท		
		45,001-60,000	.607*	.010
		บาท		
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน หน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะ จัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ ประชุม และหาทางออกร่วมกัน	60,001-	15,000 - 30,000	.535*	.017
	75,000 บาท	บาท		
		30,001 - 45,000	.491*	.032
		บาท		
	75,001 –	15,000 - 30,000	.605*	.002
	90,000 บาท	บาท		
		30,001 - 45,000	.561*	.003
		บาท		
		45,001-60,000	.550*	.007
		บาท		
	60,001-	15,000 - 30,000	.467*	.029
	75,000 บาท	บาท		

		30,001 - 45,000 บาท	.443*	.037
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน	75,001 –	15,000 - 30,000		
เป็นการสื่อสารตามลำดับขั้นของ	90,000 บาท	บาท	.479*	.012
สายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง		30,001 - 45,000 บาท	.455*	.015
	60,001-	15,000 - 30,000		
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้	75,000 บาท	บาท	.544*	.029
ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับ	75,001 –	15,000 - 30,000		
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตาม	90,000 บาท	บาท	.556*	.013
สายการบังคับบัญชา		30,001 - 45,000 บาท	.476*	.047

จากตารางที่ 4.96 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่ององค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ และเมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานจะคอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ย 30,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่ององค์กรแสวงหาโอกาสและให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กร และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการสื่อสารภายในองค์กรตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง และเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มรายได้เฉลี่ย 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน นอกจากนี้องค์กรได้กำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งท่านยินดีแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ขององค์กรและพร้อมจะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร มีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานที่เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส และองค์กรเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทไปจนถึงกลุ่มรายได้เฉลี่ย 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.97 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)						
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กร กับบุคคลภายนอก	15,000-30,000 บาท	104	3.93	.488	4.909	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.94	.665		
	45,001-60,000 บาท	88	4.01	.442		
	60,001-75,000 บาท	15	4.33	.488		
	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.22	.667		
ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	15,000-30,000 บาท	104	3.78	.638	5.460	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.82	.661		
	45,001-60,000 บาท	88	3.98	.546		
	60,001-75,000 บาท	15	4.27	.458		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		

	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.22	.667		
ท่านมีความรู้สึกรัก และผูกพัน กับองค์กรของท่าน	15,000-30,000 บาท	104	3.88	.489	4.379	.001
	30,001-45,000 บาท	187	3.81	.684		
	45,001-60,000 บาท	88	3.89	.466		
	60,001-75,000 บาท	15	4.07	.258		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.22	.667		
		15,000-30,000 บาท	104	3.81	.609	3.871
องค์กรนี้มีความสำคัญ และมี ความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	30,001-45,000 บาท	187	3.81	.666		
	45,001-60,000 บาท	88	3.85	.492		
	60,001-75,000 บาท	15	4.13	.352		
	75,001-90,000 บาท	17	4.41	.507		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.00	.866		

จากตารางที่ 4.97 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่าง ในเรื่องความรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก และรู้สึกว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เห็นว่าองค์กรมีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเอง

ตาราง 4.98 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน	Mean	Sig.
	(I)	(J)	Difference (I-J)	
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)				

ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุย เกี่ยวกับด้านดีขององค์กร กับ บุคคลภายนอก	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.597*	.001
		30,001 - 45,000 บาท	.588*	.001
		45,001-60,000 บาท	.518*	.010
ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นบุคคลที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.633*	.002
		30,001 - 45,000 บาท	.588*	.003
ท่านมีความรู้สึกรัก และผูกพันกับ องค์กรของท่าน	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.527*	.008
		30,001 - 45,000 บาท	.604*	.001
		45,001-60,000 บาท	.525*	.010
องค์กรนี้มีความสำคัญ และมี ความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.604*	.003
		30,001 - 45,000 บาท	.599*	.002
		45,001-60,000 บาท	.559*	.009

จากตารางที่ 4.98 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก และรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันกับ

องค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ไปจนถึงกลุ่มรายได้เฉลี่ย 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.99 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านการคงอยู่กับองค์กร)						
	15,000-30,000 บาท	104	3.96	.637	3.079	.010
ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการ	30,001-45,000 บาท	187	4.03	.775		
ดำรงชีวิต หากท่านลาออกจาก	45,001-60,000 บาท	88	4.11	.702		
องค์กรนี้ โดยไม่มีงานอื่นรองรับ	60,001-75,000 บาท	15	3.80	1.014		
อยู่	75,001-90,000 บาท	17	4.53	.514		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.56	.726		
	15,000-30,000 บาท	104	4.08	.649	3.386	.005
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่	30,001-45,000 บาท	187	3.86	.837		
ลาออกจากองค์กรนี้คือ“งานหา	45,001-60,000 บาท	88	4.08	.805		
ยาก”	60,001-75,000 บาท	15	3.93	1.163		
	75,001-90,000 บาท	17	4.06	.899		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.11	1.267		
	15,000-30,000 บาท	104	3.18	1.022	2.993	.011
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่าน	30,001-45,000 บาท	187	3.21	1.055		
ปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไป	45,001-60,000 บาท	88	3.22	.890		
จนเกษียณอายุ	60,001-75,000 บาท	15	3.67	.816		
	75,001-90,000 บาท	17	4.06	.556		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	3.33	1.000		

จากตารางที่ 4.99 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องที่กลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตหากลาออกจากองค์กรนี้ โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ และเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ลาออกคือ “งานหายาก” และมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน จึงจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ

ตาราง 4.100 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)				
Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่กับองค์กร)				
ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	75,001 – 90,000 บาท	15,000 - 30,000 บาท	.568*	.045
		90,001 บาทขึ้นไป	.974*	.019
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ“งานหายาก”	90,001 บาทขึ้นไป	15,000 - 30,000 บาท	-.966*	.010
		45,001-60,000 บาท	-.968*	.011
ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ	75,001 – 90,000 บาท	15,000-30,000 บาท	.876*	.012
		30,001-45,000 บาท	.850*	.011
		45,001-60,000 บาท	.843*	.021

จากตารางที่ 4.100 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ และยังคงมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน จึงอยากคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทไปจนถึงกลุ่มที่มีรายได้ 60,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 90,000 บาทขึ้นไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 90,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเรื่องเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก” น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท และกลุ่มรายได้ 45,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.101 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านบรรทัดฐาน)						
	15,000-30,000 บาท	104	3.58	.746	3.919	.002
ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	30,001-45,000 บาท	187	3.51	.832		
	45,001-60,000 บาท	88	3.43	.828		
	60,001-75,000 บาท	15	4.00	.756		
	75,001-90,000 บาท	17	4.06	.556		
	90,001 บาทขึ้นไป	9	4.00	.866		
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	15,000-30,000 บาท	104	4.03	.511	8.919	.000
	30,001-45,000 บาท	187	3.99	.605		
	45,001-60,000 บาท	88	4.19	.451		

60,001-75,000 บาท	15	4.53	.516
75,001-90,000 บาท	17	4.71	.470
90,001 บาทขึ้นไป	9	4.33	.500

จากตารางที่ 4.101 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องความรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่

ตาราง 4.102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้ (N=420)

Dependent Variable	รายได้ต่อเดือน (I)	รายได้ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน)				
ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อน ร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่าน ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	75,001 – 90,000 บาท	45,001-60,000 บาท	.627*	.049
	60,001-75,000 บาท	15,000-30,000 บาท	.504*	.012
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่ จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร อย่างเต็มที่		30,001-45,000 บาท	.544*	.003
	75,001 – 90,000 บาท	15,000-30,000 บาท	.677*	.000
		30,001-45,000 บาท	.717*	.000

45,001-60,000 บาท	.513*	.006
----------------------	-------	------

จากตารางที่ 4.102 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001 – 90,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำ ให้ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และยังมีระดับความคิดเห็นเรื่องความยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การ พัฒนาขององค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีระดับ ความคิดเห็นในเรื่องนี้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.103 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ)	ตำแหน่งงาน					
	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	4.23	.519	2.831
	ตำแหน่งงาน	37	4.19	.397		
	หัวหน้าทีม					

	ตำแหน่งงาน	67	4.31	.528		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย	85	4.14	.560		
	ขาย					
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.17	.464		
	ตำแหน่งงาน	33	4.48	.508		
	ผู้จัดการ					
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	4.05	.686	3.875	.002
	ตำแหน่งงาน	37	4.11	.458		
	หัวหน้าทีม					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน	67	4.33	.473		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย	85	4.14	.560		
	ขาย					
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.14	.521		
	ตำแหน่งงาน	33	4.45	.506		
	ผู้จัดการ					
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.66	.712	2.432	.034
	ตำแหน่งงาน	37	3.89	.614		
	หัวหน้าทีม					
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน	67	3.84	.665		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย	85	3.87	.720		
	ขาย					
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.83	.695		
	ตำแหน่งงาน	33	4.09	.631		
	ผู้จัดการ					

	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.76	.696	4.657	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.05	.405		
ท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ ความสามารถ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.96	.475		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.86	.639		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.96	.505		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.24	.435		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.86	.494	4.688
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.00	.527		
ท่านมีโอกาสเสนอความ คิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.01	.536		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.95	.615		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.06	.451		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.479		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.96	.654	5.209
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.16	.602		
ท่านทราบบทบาท และหน้าที่ ในการทำงานของท่านเป็น อย่างดี	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.27	.447		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	4.09	.548		

	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.18	.472		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.42	.502		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.78	.632	4.216	.001
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.00	.527		
ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสม	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.85	.657		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.78	.746		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.98	.540		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.574		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.82	.683	5.839	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.95	.575		
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.91	.570		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.84	.614		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.04	.633		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.42	.502		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.94	.704	4.836	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.92	.795		
ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน รับผิดชอบ						

	ตำแหน่งงาน	67	4.10	.431		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.04	.566		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.08	.499		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.48	.508		
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.43	.807	4.335	.001
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.65	.588		
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น	ตำแหน่งงาน	67	3.75	.725		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.61	.832		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.55	.966		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.12	.415		
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.94	.717	2.032	.073
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.05	.524		
ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้	ตำแหน่งงาน	67	4.09	.514		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.585		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.04	.480		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.684		

จากตารางที่ 4.103 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ทำได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถ มีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร โดยทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม ซึ่งมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีอิสระในการทำงานตามบทบาทที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้

ตาราง 4.104 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
(N=420)				
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ)	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	ฝ่ายขาย	.344*	.016
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	วิศวกร	.316*	.040
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.276*	.024
		ตำแหน่งงาน		
		ผู้จัดการ	-.402*	.005

ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.430*	.025
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.486*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.384*	.019
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.472*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.380*	.006
ท่านทราบบทบาท และหน้าที่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.312*	.004
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.468*	.000
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.490*	.002
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.422*	.027
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.496*	.002
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.607*	.000

	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	.478*	.021	
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.514*	.002	
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.589*	.000	
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.589*	.000	
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.388*	.038	
ท่านมีอิสระในการทำงานตาม บทบาทหน้าที่ในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.546*	.000
		ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	.566*	.001
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.380*	.043
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.450*	.004
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.401*	.018
	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งใน สายงานให้สูงขึ้น	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.686*
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.509*	.029
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.567*	.009

ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.346*	.033
--	-------------------------	---	-------	------

จากตารางที่ 4.104 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้เป็นอย่างดี การทรบอบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถ มีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ รวมถึงปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงาน และได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ หัวหน้าทีม ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ฝ่ายขาย และตำแหน่งงานวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.105 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ด้านปัจจัยค้ำจุน)	ตำแหน่งงาน	115	3.83	.643	4.200	.001
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ					

	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.05	.621		
บริษัทซีเจเนนโยบายนการ บริหารงานขององค์กรให้ ทราบอย่างทั่วถึง	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.94	.519		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.04	.499		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.00	.541		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.595		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.77	.650	6.205	.000
องค์กรของท่านมีความ ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.05	.524		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.93	.559		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.07	.640		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.36	.513		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.96	.603		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.90	.495	2.194	.054
กฎระเบียบข้อบังคับของ องค์กร มีความเป็นธรรม	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	3.95	.705		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.91	.484		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.93	.573		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.98	.749		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.574		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.83	.666	5.050	.000
หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการ ให้คำแนะนำปรึกษา และรับ ฟังความคิดเห็นในการทำงาน ของท่าน	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.11	.458		

	ตำแหน่งงาน					
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.01	.564		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.09	.526		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.96	.480		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.467		
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.70	.562	8.811	.000
หัวหน้างานบริหารจัดการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้า					
ภายในหน่วยงานได้อย่างมี	ทีม	37	4.14	.419		
ประสิทธิภาพ	ตำแหน่งงาน					
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.97	.521		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.13	.552		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.82	.783		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.24	.435		
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.83	.576	6.058	.000
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์	ตำแหน่งงาน หัวหน้า					
เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ใน	ทีม	37	4.16	.374		
การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	ตำแหน่งงาน					
และพร้อมใช้งาน	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.07	.635		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.564		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.94	.549		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.489		
	ตำแหน่งงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.87	.570	5.642	.000
สถานที่ทำงานของท่านมี	ตำแหน่งงาน หัวหน้า					
ลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น	ทีม	37	4.05	.664		
อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่าง	ตำแหน่งงาน					
เพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.09	.514		
ทำงาน	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.02	.511		

	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.11	.469		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.496		
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.78	.698	3.358	.006
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.00	.577		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.93	.531		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.87	.669		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.96	.480		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.24	.561		

จากตารางที่ 4.105 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องการชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ กฎระเบียบข้อบังคับมีความเป็นธรรม หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน มีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุดหนุนมีพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน และทำให้รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในงาน

ตาราง 4.106 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน (ด้านปัจจัยค้ำจุน)				
บริษัทที่เจนนโยบายการ บริหารงานขององค์กรให้ทราบ อย่างทั่วถึง	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.490*	.000
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.393*	.020
องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นใน การบริหารจัดการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.298*	.008
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.590*	.000
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มี ความเป็นธรรม	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.438*	.009
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.446*	.004
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.368*	.026

หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้ คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความ คิดเห็นในการทำงานของท่าน	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.268*	.012
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.477*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.339*	.048
หัวหน้างานบริหารจัดการภายใน หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.431*	.002
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.425*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.310*	.010
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.538*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.423*	.007
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และ พร้อมใช้งาน	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.327*	.030
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.529*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.424*	.004

สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะ แวดล้อมที่ดี เช่น อุดมภูมิ พอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มี บรรยากาศชวนให้ทำงาน	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.239*	.031
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.524*	.000
ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.370*	.012
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.460*	.002
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.372*	.045

จากตารางที่ 4.106 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องการจัดแจงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง ภาวะเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งงานฝ่ายขาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 นอกจากนี้ตำแหน่งงานฝ่ายขาย มีระดับความคิดเห็นเรื่องหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน มากกว่าตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญ และตำแหน่งหัวหน้าทีม มีระดับความคิดเห็นเรื่องหัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน มากกว่าตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงตำแหน่งงานวิศวกรมีระดับความคิดเห็นเรื่องความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการในองค์กร และสถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อุดมภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน มากกว่าตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งงานฝ่ายขาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

ตาราง 4.107 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านปัจจัยลักษณะงาน)						
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่น่าสนใจ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.83	.652	4.860	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.03	.440		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.99	.663		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.554		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.06	.549		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.489		
	ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานที่ ท่านได้รับมอบหมาย	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.77		
ท่านสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่ อย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.00	.577		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.13	.548		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.00	.556		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.12	.425		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.496		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.97	.614	3.833	.002
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.00	.577		

	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.06	.574		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.99	.607		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.08	.568		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.45	.506		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.72	.756	7.465	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.08	.433		
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ ท่านทำอยู่	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.90	.496		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.86	.620		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.05	.539		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.489		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.91	.629	6.969	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.19	.462		
งานของท่านเป็นงานที่มี คุณประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.03	.425		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.11	.512		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.11	.442		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.48	.508		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.83	.700	8.439	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.19	.397		
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้า ทายความสามารถ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.03	.347		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.09	.548		

	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.08	.499		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.48	.508		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.80	.610	9.861	.000
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.19	.569		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.87	.489		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.07	.573		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.10	.509		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.45	.506		

จากตารางที่ 4.107 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องความน่าสนใจของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ รู้สึกสบายใจกับงานที่ทำ เห็นว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ

ตาราง 4.108 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยลักษณะงาน)				
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็น งานที่น่าสนใจ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ การ	.538*	.000
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.379*	.039
ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ การ	.360*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.347*	.000
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.620*	.000
		ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	.394*	.043
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.394*	.008
ท่านสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่าง เต็มที่	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.481*	.001

		ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	.455*	.019
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.395*	.025
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.466*	.002
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.370*	.034
ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ อยู่	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.326*	.003
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.642*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.505*	.001
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.572*	.000
งานของท่านเป็นงานที่มี คุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและ องค์กร		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.455*	.001
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.379*	.006
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.376*	.007
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-.354*	.010

	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย	-.259*	.015
	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร	-.250*	.024
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	-.650*	.000
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	.455*	.002
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย	.391*	.008
	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร	.401*	.006
	ตำแหน่งงาน		
	หัวหน้าทีมปฏิบัติการ	-.389*	.003
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย	-.271*	.010
	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร	-.296*	.003
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	-.655*	.000
งานของท่านทำให้ท่านรู้สึก	ตำแหน่งงาน		
ประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ	ผู้จัดการ		
	ตำแหน่งงาน		
	หัวหน้าทีมปฏิบัติการ	.655*	.000
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	.589*	.000
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย	.384*	.012

ตำแหน่งงาน	.358*	.027
วิศวกร		

จากตารางที่ 4.108 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทาสความสามารถ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม ฝ่ายขาย วิศวกร และตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ส่วนตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษและตำแหน่งงานวิศวกร มีระดับความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ และรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำอยู่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความน่าสนใจของงานที่ทำในปัจจุบัน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ หัวหน้าทีม ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ฝ่ายขาย และตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

ตาราง 4.109 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยค่าตอบแทน)	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.60	.759	5.434	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.84	.727		

	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.63	.775		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.73	.643		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.92	.666		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.415		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.63	.694	2.918	.013
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.81	.739		
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.57	.763		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.60	.848		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.81	.634		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.03	.585		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.58	.725	4.171	.001
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.81	.739		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของ ท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.57	.722		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.55	.809		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.77	.704		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.12	.545		

ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.58	.805	2.811	.016
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.49	.932		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.48	.785		
	ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย	85	3.59	.849		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.78	.782		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.00	.661		
	ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.64	.580	3.298
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม		37	3.76	.686		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	3.52	.766		
ตำแหน่งงาน ฝ่าย ขาย		85	3.68	.848		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.81	.634		
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	4.06	.556		

จากตารางที่ 4.109 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่าย เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในระดับดี มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน และเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ตาราง 4.110 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.	
			Difference (I-J)		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยค่าตอบแทน)	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.316*	.027	
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	.612*	.000	
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.585*	.001	
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.483*	.012	
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.463*	.042	
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.539*	.003	
	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัด ว่าอยู่ในระดับดี	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.554*	.006
			ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.568*	.002
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ			

ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.522*	.038
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.417*
ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.538*	.004

จากตารางที่ 4.110 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่าย เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในระดับดี พอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน และเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งงานฝ่ายขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.111 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยด้านโอกาสและ ความก้าวหน้า)	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.63	.717	6.913	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	3.81	.739		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.73	.566		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.726		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.21	.571		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.485		
	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.76		
การที่ท่านจะได้เลื่อน ตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	3.70	.878		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.67	.824		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.87	.613		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.90	.617		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.12	.485		
	ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่าน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.69	.680	2.706

ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	3.81	.660
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.81	.723
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.81	.567
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.89	.605
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.12	.485

จากตารางที่ 4.111 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัย
ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี
Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าทำงานอย่างเต็ม
ความสามารถ

ตาราง 4.112 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึง
พอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี
Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยโอกาสและ ความก้าวหน้า)	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.425*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.319*	.026

	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.577*	.000
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.481*	.009
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.471*	.008
การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.450*	.034
ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.434*	.009

จากตารางที่ 4.112 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องงานที่ทำอยู่ มีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานฝ่ายขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.113 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
(ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา)						
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำ แนวทางการทำงาน เพื่อให้ งานของท่านมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.78	.632	5.392	.000.
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.11	.393		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.03	.577		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.04	.522		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.90	.431		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.415		
	ในการทำงานหัวหน้าจะบอก กับท่านเสมอว่า ท่านทำงาน ได้ดีเพียงใด ทำให้ท่าน สามารถนำไปปรับปรุงการ ทำงานของตนเองได้	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.79	.628	3.601
ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม		37	4.00	.577		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ		67	3.91	.570		
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	4.05	.532		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.84	.594		
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	4.18	.635		
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการ ประชุมร่วมกัน เพื่อหารือ และวางแผนการทำงานทุก ครั้ง		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.76	.643	5.526
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.05	.468		

	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.94	.574		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.07	.431		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.88	.479		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.18	.528		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.70	.651	4.258	.001
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ท่านทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.00	.624		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.96	.535		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.94	.624		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.88	.550		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.15	.508		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.83	.666	2.628	.024
เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.547		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.01	.564		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.99	.523		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.94	.722		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.545		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.88	.580	3.849	.002
หัวหน้าของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.595		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.04	.535		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.585		

ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.90	.576
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.467

จากตารางที่ 4.113 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องหัวหน้างานมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หัวหน้าจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง ซึ่งแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน และเมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

ตาราง 4.114 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
(N=420)				
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา)	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่	หัวหน้าทีม	-0.325*	.019
	ปฏิบัติกร			
หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		ตำแหน่งงาน		
		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-0.247*	.039
		ตำแหน่งงาน		
		ฝ่ายขาย	-0.253*	.014

		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.430*	.001
ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับ ท่านเสมอว่า ท่านทำงานได้ดี เพียงใด ทำให้ท่านสามารถนำไป ปรับปรุงการทำงานของตนเองได้	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-.256*	.039
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.391*	.013
หัวหน้าของท่านจัดให้มีการประชุม ร่วมกัน เพื่อหารือ และวางแผนการ ทำงานทุกครั้ง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-.314*	.001
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.425*	.001
หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ ท่านทราบรายละเอียดของงานได้ อย่างชัดเจน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.456*	.002
เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะ ให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อ นำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มี ข้อผิดพลาดอีก	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.386*	.025
หัวหน้าของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.425*	.003

จากตารางที่ 4.114 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องหัวหน้าจะช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะบอกกับเสมอว่าทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ หัวหน้าจะจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม ตำแหน่ง

งานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานฝ่ายขาย และตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการ ก็มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องหัวหน้างานสามารถชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน เมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก หัวหน้าเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.115 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน)	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.91	.695	3.450	.005	
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.22	.417			
	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.91			.484
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.11	.618			
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.01	.653			
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.452			
	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.91			.670
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม		37	4.22	.479			
ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	3.85	.584			

	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.08	.561		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.04	.528		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.574		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.90	.640	3.635	.003
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.536		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.87	.489		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.554		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.04	.594		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.452		

จากตารางที่ 4.115 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี

ตาราง 4.116 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน)	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่าน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.360*	.040
		ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.365*	.037
	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.360*	.030
			ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.422*	.011
	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็น อย่างดี	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.377*	.013
			ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.407*	.013

จากตารางที่ 4.116 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่ม

ตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการและหัวหน้าทีม มีระดับความคิดเห็นเรื่องเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.117 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.			
ปัจจัยความเป็นอิสระในงาน ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วย ตนเองว่าจะใช้วิธีการใดใน การทำงานให้แล้วเสร็จ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	4.10	.662	2.563	.027			
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.27	.652					
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.31	.528					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.16	.614					
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.23	.526					
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.45	.506					
	งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือวิจารณ์งานส่วนตัว ใน การดำเนินงาน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.95			.759	3.342	.006
		ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.32			.747		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	4.15	.634					
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	4.19	.732					
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	4.22	.663					

	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.609		
ท่านสามารถตัดสินใจได้ หลายอย่างในงานที่ทำ ด้วย ตนเอง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.97	.760	2.897	.014
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.05	.743		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.24	.698		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.21	.674		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.20	.728		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.556		
	งานของท่านต้องใช้ทักษะ หลากหลายด้าน เพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.99	.731	4.081
ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม		37	4.30	.520		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	4.18	.548		
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	4.27	.605		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	4.29	.553		
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	4.39	.556		
งานของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจน เสร็จสมบูรณ์		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.98	.662	2.543
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.14	.673		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.18	.601		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.18	.640		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.19	.573		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.549		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.97	.700	3.849	.002

	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.11	.774
งานของท่านให้อิสระในการ แก้ปัญหา โดยการตัดสินใจ ได้ด้วยตนเอง	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.16	.567
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.19	.607
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.27	.565
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.42	.561

จากตารางที่ 4.117 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัย
ความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่อง
ความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้แล้วเสร็จ มีโอกาสได้
ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพิจารณาณส่วนตัว ในการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจได้หลาย
อย่างในงานที่ทำ ด้วยตนเอง ต้องใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง งานปัจจุบันเปิด
โอกาสให้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ให้อิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วย
ตนเอง

ตาราง 4.118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความเป็น
อิสระในงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยความเป็นอิสระในงาน				
ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้ แล้วเสร็จ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.359*	.036

งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ วิจารณ์งานส่วนตัว ในการ ดำเนินงาน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.446*	.022
ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่าง ในงานที่ทำ ด้วยตนเอง	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.429*	.036
งานของท่านต้องใช้ทักษะ หลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-.279*	.024
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	-.298*	.013
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.403*	.015
งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.381*	.032
งานของท่านให้อิสระในการ แก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ด้วย ตนเอง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	-.300*	.016
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.459*	.004

จากตารางที่ 4.118 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้แล้วเสร็จ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง

งานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อีสาระในการแก้ปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานฝ่ายขาย ตำแหน่งงานวิศวกร และตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.119 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการฝึกอบรม)	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.79	.669	6.704	.000	
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.35	.538			
	องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.01			.663
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.08	.539			
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.01	.481			
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.545			
	องค์กรของท่านนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.79			.614
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม		37	4.27	.560			
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	4.01	.536			
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	4.11	.598			
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.94	.549			

	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.452		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.79	.628	4.619	.000
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.24	.548		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.96	.506		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.634		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.94	.571		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.15	.619		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.71	.659	6.513	.000
องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการ ได้อย่างทั่วถึง	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.787		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.87	.625		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.12	.565		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.01	.428		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.12	.600		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.76	.643	5.284	.000
องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.631		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.96	.562		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.01	.607		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.98	.468		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.24	.435		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.77	.738	5.839	.000

องค์กรของท่านส่งเสริมการ ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งใน และนอกสถานที่	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.19	.616
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.01	.507
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.98	.654
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.05	.379
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.467

จากตารางที่ 4.119 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการ
พัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway
ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามี
ความแตกต่างในเรื่ององค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี และ
นำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรม ในหลักสูตรที่
เกี่ยวข้องกับงานตามความรับผิดชอบ โดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามความต้องการได้
อย่างทั่วถึง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสัดส่วนที่
เหมาะสมกับบุคลากร และยังส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่

ตาราง 4.120 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนา
ทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni
ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการฝึกอบรม)				
องค์กรของท่านมีการสำรวจความ ต้องการของบุคลากร ในเรื่องการ ฝึกอบรมทุกปี	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-.560*	.000

		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-0.291*	.009
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-0.421*	.005
องค์กรของท่านนำความต้องการ ของบุคลากรมาพิจารณาในการจัด ฝึกอบรม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-0.479*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-0.315*	.002
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-0.481*	.000
องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน ใน หน้าที่ตามความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-0.452*	.001
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-0.256*	.041
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-0.360*	.033
องค์กรของท่านได้จัดให้บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตามความ ต้องการได้อย่างทั่วถึง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-0.422*	.004
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-0.405*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	-0.299*	.010
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-0.408*	.010
องค์กรของท่านมีการจัดสรร งบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้ง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-0.379*	.008

ภายในและภายนอกองค์กร ใน สัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย	-255*	.031
องค์กรของท่านส่งเสริมการ ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและ นอกสถานที่	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	-486*	.000
องค์กรของท่านส่งเสริมการ ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและ นอกสถานที่	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	-415*	.004
องค์กรของท่านส่งเสริมการ ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและ นอกสถานที่	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร	-274*	.023
องค์กรของท่านส่งเสริมการ ฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและ นอกสถานที่	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	-529*	.000

จากตารางที่ 4.120 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรม และองค์กรนำความต้องการนั้นมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม โดยจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร และยังส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม ตำแหน่งงานฝ่ายขาย ตำแหน่งงานวิศวกร ตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.121 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.			
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการศึกษา)									
มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ในการรับทุนหรือโควต้าลา เพื่อศึกษาต่อที่เหมาะสม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.35	.817	3.454	.005			
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.49	.961					
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.07	.910					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.61	.742					
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.48	.802					
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.33	.957					
	องค์กรของท่าน ได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.58			.848	2.554	.027
		ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.84			.688		
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.34			.770		
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.62			.723		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.69	.643					
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	3.48	.972					

จากตารางที่ 4.121 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีความแตกต่าง

ในเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือ โควต้าลาเพื่อศึกษาต่อ องค์กรได้เตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ตาราง 4.122 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้ (N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน (ด้านการศึกษา)				
มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ในการ รับทุนหรือ โควต้าลา เพื่อศึกษาต่อที่ เหมาะสม	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.537*	.002
องค์กรของท่าน ได้เตรียมความพร้อม ให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.495*	.028

จากตารางที่ 4.122 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านปัจจัยการศึกษา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานฝ่ายขาย มีระดับความคิดเห็นเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ในการรับทุนหรือ โควต้าลาเพื่อศึกษาต่อที่เหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม มีระดับความคิดเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.123 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
องค์กรของท่าน สนับสนุนให้ท่านมีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.71	.604	11.775	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.493		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.99	.564		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.510		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.00	.413		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.45	.506		
	ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของ ท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.89	.632	4.893
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม		37	4.08	.547		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	4.15	.435		
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	4.05	.532		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.98	.493		
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	4.36	.603		
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.74	.677	5.300
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.493		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.93	.586		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.92	.621		

	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.96	.505		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.684		
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.79	.554	8.881	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.547		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.16	.539		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.596		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.02	.563		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.45	.506		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.86	.576	7.191
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กร เป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.419		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.18	.548		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.542		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.12	.425		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.496		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.77	.653	5.853
องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงาน เกิดพฤติกรรม การประสานงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.493		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.04	.661		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.95	.575		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.00	.584		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.603		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.95	.493	5.364
ท่านมีส่วนร่วม และพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.16	.374		

	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.13	.635		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.95	.510		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.08	.474		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.496		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.80	.624	4.651	.000
องค์กรของท่านสนับสนุน พนักงานให้มีส่วนร่วม ใน การเสนอความคิดเห็น ด้าน การบริหารองค์กรอยู่เสมอ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.03	.552		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.00	.603		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.96	.586		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.98	.493		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.595		
เมื่อท่านพบปัญหาในการ ทำงานที่ไม่สามารถแก้ไข ได้ด้วยตนเอง หัวหน้างาน ของท่านจะสนับสนุน และ ให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน อย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.92	.498	3.776	.002
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.16	.374		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.19	.609		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.06	.472		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.10	.509		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.24	.561		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.79	.614	6.413	.000
องค์กรของท่านกำหนด กฎระเบียบ และข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่าง เหมาะสม	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.419		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.07	.531		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.05	.405		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.00	.494		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.574		

	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.91	.571	4.173	.001
ท่านยินดีแสดงตน และ ภูมิใจว่าทำงานในองค์กร แห่งนี้	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.08	.493		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.10	.631		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.98	.534		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.08	.474		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.489		
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ ท่านทำงานอยู่ในทาง เสียหาย ท่านพร้อมที่จะ แสดงตนว่าเป็นบุคลากรคน หนึ่งขององค์กร และพร้อม จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความ เข้าใจที่ดี ต่อองค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	4.02	.675	2.670	.022
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.19	.616		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.18	.575		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.16	.553		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.19	.573		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.42	.502		
องค์กรของท่าน มี ข้อกำหนดชัดเจนในการให้ รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงาน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.81	.687	4.785	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.11	.614		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.73	.947		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.87	.768		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.99	.672		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.39	.659		
ท่านเห็นว่าการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และ การเลื่อนตำแหน่งให้แก่ พนักงานในองค์กร เกิดจาก ผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.70	.763	5.697	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.05	.575		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.64	.829		

	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.76	.666		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.81	.740		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.540		
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.78	.685	5.143	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.03	.645		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.70	.798		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.78	.661		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.90	.597		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.540		
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.84	.615	3.217
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้หารือในที่ประชุม และหาทางออกร่วมกัน	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.97	.552		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.96	.806		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.89	.512		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.98	.468		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.30	.585		
การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.86	.620	5.426	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.14	.481		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.19	.529		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.95	.510		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.02	.468		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.574		
หัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.82	.643	4.347	.001
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.11	.567		

ปฏิบัติงาน ตามสายการ บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	4.06	.715
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.94	.564
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.90	.692
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.33	.479

จากตารางที่ 4.123 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่ององค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่า และร่วมมือกันทำงาน อยู่เสมอ องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น ด้านการบริหารองค์กร และเมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานจะสนับสนุนให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรยังมีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ท่านยินดีแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรในทางเสียหายก็พร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่ง และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร ในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานมีข้อกำหนดชัดเจน โดยเกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส องค์กรเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายได้อย่างเปิดเผย เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือและหาทางออกร่วมกัน การสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา

ตาราง 4.124 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้าน
วัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-.368*	.004	
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.272*	.013	
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	ตำแหน่งงาน วิศวกร	-.334*	.000	
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.287*	.003	
	องค์กรของท่าน สนับสนุนให้ท่าน มีอิสระทางความคิด ในการริเริ่ม โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-.742*	.000
			ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.373*	.049
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.469*	.001
			ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	.407*	.003
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	.455*	.001
			ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ		

ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะ กระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.262*	.029
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.477*	.000
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.388*	.010
องค์กรของท่านแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.342*	.045
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.564*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.385*	.031
องค์กรของท่านมีการกำหนด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ด้าน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.373*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-.256*	.022
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.663*	.000
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.407*	.006
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.430*	.003	
ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการ ปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.318*	.001

ที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ขององค์กร เป็นอย่างดี	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร		
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ		
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย		
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้เชี่ยวชาญ		
	พิเศษ		
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ		
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย		
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ		
	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่		
	ปฏิบัติกร		
	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่		
	ปฏิบัติกร		
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย		
	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่		
	ปฏิบัติกร		
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย		
	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร		
	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ		
	ตำแหน่งงาน		
	ฝ่ายขาย		
	ตำแหน่งงาน		
	วิศวกร		

เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-272*	.009
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-321*	.024
องค์กรของท่านกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-344*	.008
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-283*	.007
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	-256*	.010
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-481*	.000
ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.451*	.000
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.387*	.008
เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.407*	.009
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	.585*	.001

ขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงาน		ตำแหน่งงาน		
		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.663*	.000
		ตำแหน่งงาน		
		ฝ่ายขาย	.523*	.009
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.638*	.000
ท่านเห็นว่าการให้รางวัล การปรับ ขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจาก ผลงานมากกว่าระบบอาวุโส		ตำแหน่งงาน		
		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.692*	.000
		ตำแหน่งงาน		
		ฝ่ายขาย	.569*	.002
		ตำแหน่งงาน		
		วิศวกร	.526*	.007
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.551*	.001
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถ เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับ นโยบายขององค์กร ได้อย่างเปิดเผย		ตำแหน่งงาน		
		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.632*	.000
		ตำแหน่งงาน		
		ฝ่ายขาย	.557*	.001
		ตำแหน่งงาน		
		วิศวกร	.430*	.029
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน หน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะ จัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้หารือในที่ ประชุม และหาทางออกร่วมกัน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน		
		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.460*	.002
		ตำแหน่งงาน		
		ฝ่ายขาย	.409*	.014

การสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของ สายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.333*	.001
หัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับ ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตาม สายการบังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	ผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.516*	.001
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.392*	.040
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.430*	.016

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่ององค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิดในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ โดยองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี นอกจากนี้เมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ การสื่อสารภายในองค์กร เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม ตำแหน่งงานฝ่ายขาย ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานวิศวกร และตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงาน เกิดพฤติกรรมการทำงาน และร่วมมือกันทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ด้านการ

บริหารองค์กรอยู่เสมอ ท่านยินดีแสดงตนและภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรยังมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน ซึ่งเกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส และเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หาทางออกร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาด ตามสายการบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานฝ่ายขาย และตำแหน่งงานวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.125 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)						
	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.86	.591	4.615	.000
	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.14	.419		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.94	.625		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.02	.511		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.00	.625		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.36	.549		
	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีของ องค์กรกับบุคคลภายนอก	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.68		

	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.00	.471		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.87	.489		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.79	.709		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.92	.648		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.06	.496		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.73	.667	4.745	.000
ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ มีความสำคัญต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.03	.552		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.99	.707		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.85	.588		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.88	.593		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.27	.517		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.83	.545	2.607	.025
ท่านมีความรู้สึกรัก และ ผูกพันกับองค์กรของท่าน	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	3.97	.499		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.82	.626		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.87	.530		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.86	.718		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.21	.485		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	115	3.76	.615	3.133	.009
องค์กรนี้มีความสำคัญ และมี ความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	ตำแหน่งงาน หัวหน้า ทีม	37	4.00	.527		

ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	67	3.78	.647
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.87	.552
ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.87	.677
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.18	.584

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องความรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก และรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของเราด้วย ทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และองค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่ง

ตาราง 4.126 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้ (N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ)	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	.503*	.000
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.423*	.008
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.364*	.032

ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กร เป็นปัญหาของท่านด้วย	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่	.382*	.021
		ปฏิบัติการ		
ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่	.542*	.000
		ปฏิบัติการ		
		ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.426*	.014
ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.393*	.035
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่	.377*	.018
		ปฏิบัติการ		
องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.391*	.027
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.357*	.049
		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่	.425*	.007
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ปฏิบัติการ		
		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.406*	.029

จากตารางที่ 4.126 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก มองว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของเราด้วย ทำให้รู้สึก

เหมือนว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และรู้สึกว่าองค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.127 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ“งานหายาก”	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.52	.705	3.187	.008
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.27	1.018		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.37	.998		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.42	.730		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.30	.808		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.91	.723		

จากตารางที่ 4.127 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่าง ในเรื่องเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก”

ตาราง 4.128 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่กับองค์กร)				
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจาก องค์กรนี้คือ“งานหายาก”	ตำแหน่งงาน วิศวกร	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	.473*	.007

จากตารางที่ 4.128 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานวิศวกร มีระดับความคิดเห็นเรื่องเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ“งานหายาก” มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.129 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=420)

	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร						
(ด้านบรรทัดฐาน)						
เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้คือ ท่านเชื่อว่าคุณรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.37	.787	2.518	.029
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.35	1.006		
	ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.42	.819		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.33	.808		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.12	.875		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.70	.728		
	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง หากท่านจะลาออกจากองค์กรนี้	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.29		
ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม		37	3.27	1.045		
ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		67	3.13	.983		
ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย		85	3.38	.831		
ตำแหน่งงาน วิศวกร		83	3.05	.974		
ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ		33	3.64	.822		
เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป		ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.52	.705	3.321
	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.27	1.018		

	ตำแหน่งงาน	67	3.37	.998		
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ					
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.42	.730		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.30	.808		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.91	.723		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.59	.748	3.167	.008
ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	3.49	.932		
	ตำแหน่งงาน					
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	3.61	.920		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	3.56	.763		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	3.34	.816		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	3.97	.585		
	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	115	3.89	.589	8.588	.000
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	37	4.22	.534		
	ตำแหน่งงาน					
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	67	4.22	.573		
	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	85	4.01	.567		
	ตำแหน่งงาน วิศวกร	83	4.17	.437		
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	33	4.48	.508		

จากตารางที่ 4.129 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องเหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ยังคงทำงานที่องค์กรนี้ เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากลาออกจากองค์กร

เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และรู้สึกผูกพันต่องานเพื่อนร่วมงาน และยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่

ตาราง 4.130 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงาน กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ดังนี้

(N=420)

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน)				
เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.576*	.012
แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง หากท่านจะลาออกจากองค์กรนี้	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.588*	.028
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	.639*	.017
เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	.536*	.032
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	.608*	.005
ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน วิศวกร	.632*	.002

	ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ	ตำแหน่งงาน หัวหน้าทีม	-.329*	.022
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่ จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร อย่างเต็มที่		ตำแหน่งงาน ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	-.337	.001
		ตำแหน่งงาน วิศวกร	-.282*	.005
		ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	-.598*	.000
	ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ	ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย	.473*	.000

จากตารางที่ 4.130 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงาน กับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องเหตุผลหลักที่ทำให้ยังคงทำงานที่องค์กรนี้ เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากลาออกจากองค์กรนี้ เพราะความรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงทำให้ยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป รู้สึกผูกพันต่องาน เพื่อนร่วมงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานวิศวกร ตำแหน่งงานหัวหน้าทีม และตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ และยังมีกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเรื่องกรยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าทีม ตำแหน่งงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งงานวิศวกร และตำแหน่งงานผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.131 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.790	0.624	0.613	0.29572

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	59.076	12	4.923	56.293	.000
Residual	35.593	407	.087		

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.309	.158		1.951	.052
ด้านปัจจัยจิตใจ	.029	.066	.025	.444	.657
ด้านปัจจัยค่าเงิน	.060	.069	.055	.868	.386
ด้านลักษณะงาน	.160	.066	.158	2.439	.015
ด้านค่าตอบแทน	.069	.032	.097	2.128	.034
ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้า	-.009	.047	-.010	-2.200	.842
ด้านผู้บังคับบัญชา	-.024	.048	-.024	-.501	.616
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.089	.040	.098	2.193	.029
ด้านความเป็นอิสระในงาน	.044	.035	.051	1.238	.217
ด้านการฝึกอบรม	-.132	.043	-.141	-3.057	.002
ด้านการศึกษา	.140	.026	.209	5.442	.000
ด้านการพัฒนา	-.082	.045	-.091	-1.812	.071
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.536	.068	.499	7.914	.000

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.624 แสดงว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามในด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.40 โดยจากผลการวิเคราะห์ของ F มีค่าเท่ากับ 56.293 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.499 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 49.90

2. ปัจจัยด้านการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.209 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 20.90
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.158 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 15.80
4. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.098 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 9.80
5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.097 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 9.70
6. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.141 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ -14.41

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกปี แต่อาจไม่ได้นำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรมเท่าที่ควร ซึ่งในการจัดฝึกอบรมขององค์กรนั้นอาจเป็นหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และนำไปใช้ประโยชน์ต่องานได้ไม่มากเท่าที่ควร ส่วนในการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ มีความถี่มากเกินไปจึงทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง อาจเนื่องมาจากการใช้เวลาในการฝึกอบรมมากเกินไป

4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.657 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่า Sig. เท่ากับ 0.386 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ 0.158 ซึ่งมีค่าเป็นบวกจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ 0.097 ซึ่งมีค่าเป็นบวกจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.842 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนดหมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.616 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนดหมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมีค่าเป็นบวกจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ -0.141 มีค่าเป็นลบจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือยอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 ดังนั้นการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่การฝึกอบรมที่มากจนเกินไป ทำให้เบียดบังเวลางานจนพนักงานอาจรู้สึกทำงานไม่ทัน หรือแม้แต่หลักสูตรในการอบรมนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับงานและไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้ จึงส่งผลลบและหากยังมีการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ 0.209 ซึ่งมีค่าเป็นบวกจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: 11 ปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยปัจจัยการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients: Betas) มีค่าเท่ากับ 0.449 ซึ่งมีค่าเป็นบวกจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1

บทที่ 5

อภิปรายผล สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 420 คน ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป
- 5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงที่อาศัยในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล มีอายุระหว่าง 22-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 45,000 บาท มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 2-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามให้บริษัทส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาแรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญพร สุวรรณคาม(2559) ตามแนวคิดของ Herzberg ว่าแรงจูงใจในงาน มีความแตกต่างกันใน 2 มิติที่เกี่ยวกับการจูงใจ ด้านหนึ่งคือองค์ประกอบที่เป็นทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ โดย Herzberg เรียกองค์ประกอบนี้ องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) โดยจะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งคือ องค์ประกอบจูงใจ (Motivational Factors) หากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง เรียกว่าองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) คือเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมด้วยองค์การทั้งด้านการทำงาน และการเสนอความคิดเห็น พนักงานก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัญญาไพโรสงบ (2546) ที่พบว่าแรงจูงใจในงานด้านปัจจัยค่าจูนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ และเล็งเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม และเห็นว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีคุณค่าและท้าทายต่อความสามารถทั้งในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองปฏิบัติ รองลงมาคือความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานหรือมีความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ มนตรีแก้วดวง (2552) และ พรศรีบุญญ์ วงศ์ศรีสุภกุล (2557) โดยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความเป็นอิสระในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้จะเกิดความรู้สึกภูมิใจและรักในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศศิริ คำชันแก้ว และคณะ (2560) ที่พบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป โดยสามารถเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรอนงค์ ดุ้ยแสน และพิมพ์ชนก เครือสุคนธ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน ซึ่งผลวิจัยพบว่าความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงในแบบจำลองคุณลักษณะของงานว่า ความมีอิสระในงานเป็นหนึ่งในคุณลักษณะหลักของงาน จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและรู้สึกพึงพอใจกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยเกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีอัตราการลาออกต่ำ

จากการศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการพัฒนาทักษะพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพราะจะทำให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน แต่ในด้านการฝึกอบรม (Training) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดได้หลายสาเหตุ เช่น การอบรมภายใน คือเป็นการอบรมเองในบริษัท และหากผู้อบรมเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ก็อาจพูดเรื่องวนๆ ที่เป็นปัญหาเดิมจึงพูดเรื่องเดิม ดังนั้นผลลัพธ์ก็ออกมาเหมือนเดิม การอบรมก็จะอยู่บนความรู้สึกเดิมๆ อาจเป็นผลทำให้พนักงานไม่ให้ความสนใจในการเข้าอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตร อวະกุล (2540) ที่พบว่าการพัฒนาทักษะพนักงานเป็นกระบวนการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มากขึ้น แต่การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร ซึ่งอาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรอบรมยังไม่เหมาะสมกับระยะเวลาที่อาจไปเบียดบังเวลางาน หรือมีการจัดการอบรมถี่จนเกินไป หรือหลักสูตรอบรมอาจยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้

คาดคะเนไว้ และในด้านของการพัฒนา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษา พงศ์ พุทธิชาติ และเพ็ญศรี จิรินัง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่าด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ และมุ่งเน้นให้พนักงานมีการปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อ แก้ไขพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของบุคลากร เพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

จากการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการสนับสนุนสมมติฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์วาริน จันทรา (2563) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าว และอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์กรสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิด ให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหาร มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับภายในองค์กรอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีลา ศักดิ์เทวิน (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยพบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก พนักงานมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับงาน เต็มใจทำงานด้วยความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรดีตามไปด้วย

5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ในปัจจัยด้านเพศพบว่า ความแตกต่างของเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพียงเรื่องของการที่ไม่ตัดสินใจลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะทำลาออกเพียงใดก็ตาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นเชิงลบต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับจตุพงษ์ คัมภีร์กิจ (2560) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซีไอแอล จำกัด (มหาชน) (ออฟฟิศเมท) สาขาหัวหมาก พบว่าด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร พนักงานเพศหญิงมีระดับความผูกพันสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของอภิชาติ จีวิริยะวัฒน์ (2549) ที่ทำการศึกษาหัวข้อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 497 คน ซึ่งพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันแต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องเพศและระดับตำแหน่งงาน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอายุพบว่า คนที่มีอายุมากจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย อาจเพราะการที่คนเรามีอายุมากขึ้นจะรู้สึกตระหนักว่าตนมีข้อจำกัดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้นเมื่ออายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรนานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเกรติน ฟาง (2550) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจงเลิศล้ำ จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีทัศนคติและความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกว่าองค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และเชื่อว่าแม้องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย แต่พนักงานก็สามารถอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้ด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และมอบสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องกับ กัมปนาท วอชวา (2555) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อ กรณีศึกษาบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยพบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับชาญวุฒิ บุญชม (2553) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในเรื่องความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ ตรงกับงานวิจัยของบุศราคม รักท้วม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยในกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานหรืออายุงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมาด้วยระยะเวลาหนึ่งจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจเนื่องมาจากการลาออกจากองค์กรทำให้ต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ และมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 พบว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานมานานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงาน และผลประโยชน์ด้านการตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือลาออก จึงทำให้ตัดสินใจยาก ความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากกว่าพนักงานที่มีอายุในการทำงานน้อย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของปัทมา พรหมินทร์ (2549) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนค่อนข้างมากที่ส่วนใหญ่จะทำงานกับองค์กรมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยและเพิ่งเริ่มทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรพจน์ ลิติกรณ์ (2550) ได้ศึกษา

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยานภัณฑ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกับงานวิจัยของจิตติมา หลักทอง (2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้นอย่างตำแหน่งผู้จัดการ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานที่มีตำแหน่งสูงส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้รู้สึกรักและผูกพัน มีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลอื่นๆ มีความผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงเกิดเป็นความจงรักภักดีและอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทวิช อุสมมา (2560) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี ซึ่งประสบการณ์การทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่พนักงานเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.2 สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน มีอายุระหว่าง 22 - 34 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 81.43 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 2-5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 รายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 44.52

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในงาน โดยเริ่มจากนโยบายการบริหารขององค์กร กฎระเบียบภายในองค์กร ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสม ความรู้สึกมั่นคงในงาน มั่นคงต่อองค์กร โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงสถานภาพหรือการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ก็จะรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะทำงาน และหากองค์กรเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมจนพนักงานรู้สึกพอใจ พนักงานก็จะอยู่ทำงานกับองค์กรไป รองลงมาคือความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะ ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความเป็นอิสระในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทำงานที่ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป โดยสามารถเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งความมีอิสระในงานก็คือการรับรู้ถึงความสามารถต่อการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงาน และงานที่ได้มอบหมายตามความรับผิดชอบ อีกทั้งพนักงานยังสามารถออกแบบงาน เลือกรูปแบบการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงาน และสามารถนำเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างอิสระ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน คือด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยรวมในด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรอบรมยังไม่เหมาะสมกับระยะเวลาที่อาจจะไปเบียดบังเวลางาน หรือมีการจัดการอบรมถึงเงินไป และอาจจะยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งแนวทางพัฒนาด้านการอบรมควร

มีการสำรวจความต้องการของพนักงานทุกคน โดยจัดฝึกอบรมตามความต้องการและตามความจำเป็นในการเข้ารับการอบรมของแต่ละบุคคล ส่วนในด้านการศึกษาและการพัฒนา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการพัฒนาองค์ความรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานอันเป็นผลทำให้เกิดการขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ มีทัศนคติที่ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่ดีตามความคาดหวังขององค์กรต่อไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ดังนั้นการที่องค์กรจะอยู่รอด และเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น นอกจากมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ยังจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนด วางแผนพัฒนา และปรับปรุงนโยบายการดำเนินงาน หรือการบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงาน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรและจูงใจบุคลากร โดยเน้นการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินแล้ว องค์กรควรคำนึงถึงเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรม และ

การให้คำเชชม เป็นต้น องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จจนเป็นที่หมายปองของ คนทำงาน ที่อยากจะร่วมงานด้วย

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรจัดทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน หรือการ เสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาส เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางด้านของลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนขององค์กร เพื่อองค์กรจะ ได้รับทราบปัญหาและความคิดเห็นของพนักงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุง หรือ ตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถนำข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการปรับปรุง แนวทาง รวมถึงวางกลยุทธ์หรือวิธีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาจ เพิ่มการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เตรียมพร้อมที่จะรองรับ การ เจริญเติบโตขององค์กร สนับสนุนให้พนักงานเติบโตในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ บริหารจัดการระบบค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อ องค์กรให้แก่พนักงานต่อไป

5.3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงาน ในเรื่องการฝึกอบรมมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการฝึกอบรมมี ความสัมพันธ์ในเชิงลบ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น อาจเกิดจาก ลักษณะของการอบรมที่มีขึ้นบ่อยจนเกินไป หรือเป็นการอบรมภายในที่ผู้อบรมอาจเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหาร มาพูดเรื่องที่เป็นปัญหาเดิมๆ และแน่นอนว่าผลลัพธ์ย่อมเหมือนเดิม การอบรมก็จะอยู่บน ความรู้สึกเดิมๆ ทำให้พนักงานไม่สนใจที่เข้าอบรม หรือหลักสูตรที่ให้อบรมไม่เหมาะสมและเป็น เรื่องที่พนักงาน ไม่อยากรู้ ทำให้พนักงานไม่เห็นความจำเป็นและรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ดังนั้นองค์กร ต้องทำความเข้าใจตั้งแต่การคัดเลือกหลักสูตร ให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้าอบรม หรือจัดคนเข้าอบรม ให้สอดคล้องกับหลักสูตร คัดเลือกวิทยากรให้มีประสบการณ์เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่ควรมีความรู้ แต่ควรมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร เพราะการเข้าใจคนของวิทยากรจะช่วยในการอบรมนั้นๆ สนุก

และมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าอบรมเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการอบรม เป็นการจัดสรรเวลาให้ความสำคัญและชี้แจงให้ชัดเจน โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน อาจเป็นการจัดอบรมนอกสถานที่และพนักงานมาอบรมโดยพร้อมเพรียงกัน แบ่งเป็นทีมหรือแผนก เพื่อให้การอบรมและบรรยากาศการอบรมมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนจะอยู่บนเป้าหมายเดียวกัน เรื่องเดียวกันในวันนั้น

5.3.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาทักษะพนักงาน ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของพนักงานที่มีความสนใจ เพราะปัจจุบันในตลาดแรงงานให้ความสำคัญและให้ความช่วยเหลือด้านค่าเล่าเรียน ซึ่งถือเป็นหนึ่งสวัสดิการผลตอบแทนที่บริษัทต่างๆ ให้เป็นรางวัลแก่พนักงาน เพื่อหวังดึงดูดพนักงานหน้าใหม่หรือรักษานักงานเก่าขององค์กรไว้ ดังนั้นจึงควรเพิ่ม “ทุนการศึกษา” ให้เป็นหนึ่งในสวัสดิการสำคัญในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ และอาจเป็นแรงจูงใจที่มีคุณค่ามากที่สุดในช่วงเวลานี้ เพราะการที่ช่วยให้เรียนหนังสือในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไปได้ฟรีหรือได้ในราคาพิเศษ ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน แต่ยังช่วยลดปัญหาหนี้ทางการศึกษาของพนักงานที่สนใจศึกษาต่อ บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในประเทศในระยะยาวอีกด้วย

5.3.5 จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งงาน ส่งเสริมให้พนักงานยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร โดยองค์กรต้องมอบความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับในความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการวางกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี หากองค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลให้ทิศทางการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรและเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจเห็นได้จากแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กร หรือควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางไหนให้เกิดความเหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งอาจทำให้ยังไม่ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ทราบถึงมุมมองและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น และทราบถึงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.4.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในพื้นที่ที่ต่างออกไป เนื่องจากความผูกพันของพนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างกัน และอาจศึกษาถึงบริษัทที่เป็นพันธมิตรกัน เนื่องจากบริษัทนำเข้าเครื่องพิมพ์มาขาย ส่วนใหญ่จะมีการแต่งตั้งตัวแทนจำหน่าย และศูนย์บริการหลังการขายในการซ่อมเครื่องอยู่หลายแห่งทั่วประเทศ

5.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและบริหารทีม รวมถึงการสร้างทีมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และพร้อมจะปฏิบัติตามแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.5.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หากระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลหรือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.5.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยการกระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ อาจทำให้มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างน้อยและเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

5.5.3 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดีขึ้น อาจส่งผลให้ความรู้สึกพึงพอใจในงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา คล้ายจริง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทย โอสมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- กัมปนาท วอขวา. (2555). ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และวรรณวิชนี ถนอมชาติ. (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3). บัญชี
พอยท์.
- จิรภิญญา จิรไพศาลกล. (2562). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชันวาย. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.
วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจดจันทร์ พลดงนอก. (2555). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับ
เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ใช้เทคโนโลยีธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานใน โรงแรม
ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐยา ไพรสง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ
พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่าง
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัชชา วชิรหัตถพงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้ M-training
และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เรื่องการใช้กระดานอัจฉริยะ สำหรับครูสังกัด
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงกมล วิเชียรสาร และ ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าใน
อาชีพของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตรีษา แซ่จิ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ. การค้นคว้าแบบอิสระ. ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศพร พิษะระ. (2554). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญ์วาริน จันทรา. (2563). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นรุทธิ์ ทรงฤทธิ์. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). นโยบายและการวางแผน : หลักและทฤษฎี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรา ทาหอม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอยู่ซ่อมรถยนต์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2553). ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันต่องานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิไลวรรณ อินทร์กีฬา. (2553). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โพชนงค์ทองน้อย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรสวรรค์ วงศ์ศรีศุภกุล. (2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคลสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศิริ คำขันแก้ว และ คณะ. (2560). อิทธิพลของควมมีอิสระในงาน และการรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน : กรณีศึกษา ใน โรงเรียนนานาชาติอังกฤษแห่งภาคเหนือ. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนาข้าวและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑิรา อินจ่าย. (2556). ภาวะผู้ตามในผู้นำ : พหุกรณีศึกษาจากผู้บริหารสมรรถนะสูงขององค์กรธุรกิจไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ชีรชัยไฟศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รณิภา พงศ์พุทธชาต และเพ็ญศรี นิรินัง. (2561). การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจิตร อาวะกุล . (2540). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ บำนกรด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พัฒนศึกษา. บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่เสริมสร้างการจัดการที่ดีของระบบบริหารราชการไทย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัมมา ธนนิษฐ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- สุริยา มนตรีภักดี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาธุรกิจศึกษา.
- สุธานี นุกุลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, เกลิมชัย กิตติศักดิ์วิน, นลินฉัฐ ศิวสวัสดิ์. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชีลา ศักดิ์เทวิน. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีพนักงาน สำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ ดุ้ยแสน และ พิมพชนก เครือสุคนธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต.
- Akram, A., Ali, M., & Hassaan, M. (2013). Impact of job autonomy on work Engagement :the mediating role of job crafting in universities of Pakistan. International Journal of Management Sciences and Business Research.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *The Journal of Occupational Psychology*.
- CORTEZ, C., and PASSOS, A. (2010). The role of autonomy support and work Engagement in job satisfaction and proactivity: A study in the Portuguese financial industry.
- Dhurupa, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork. *Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country*. *Procedia Economics and Finance*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, by Frederick Herzberg and others. New York. Wiley.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts : Addison Wesley. Company.
- Robbins. (1994). *Organization Behavior*. 9th ed. Upper Saddle River. New Jersey Prentice-Hall.
- Smith, P. C., L. M. Kendall, and C. L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Shalini Sisodia. (2013). *Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level*. Department of Psychology. Deemed University.
- Saifaddin Khoshnaw. (2020). *Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review*. University of Kurdistan Hawler.
- Wu, C.H., Griffin, M.A. and Parker, S.K. (2015). Developing agency through good work: Longitudinal effects of job autonomy and skill utilization on locus of control. *Journal of Vocational Behavior*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Thomas Alsop. (2021). Printer share by vendor worldwide from 2015 to 2021.

<https://www.statista.com/statistics/541347/worldwide-printer-market-vendor-shares/>.

Eukeik .ee. (2021). ตลาดเครื่องพิมพ์: คนอยู่บ้าน แต่ก็ต้องทำงาน ดันดีมานด์ใหม่เข้าตลาดเครื่องพิมพ์ ไตสวนกระแส. <https://marketeeronline.co>.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ ในกรุงเทพและปริมณฑล ของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาทำแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านของท่านมากที่สุด

1.1 ท่านอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

() ใช่ () ไม่ใช่

1.2 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน

() HP Inc (Thailand) Ltd.

() Canon Marketing (Thailand) Co., Ltd.

() Brother Commercial (Thailand) Ltd. () Epson (Thailand) Co., Ltd.

() Ricoh (Thailand) Limited.

() Oki Systems (Thailand) Ltd.

() NEC Corporation (Thailand)Ltd.

() FUJIFILM Business Innovation (Thailand)

Co., Ltd.

() KYOCERA Document Solutions (Thailand) Co., Ltd. () อื่นๆ... (โปรดระบุ)

1.3 ท่านทำงานกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

() ใช่ () ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้สอดคล้องกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมึระดับความเห็น ดังนี้

ระดับคะแนน 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	เห็นด้วย
ระดับคะแนน 3	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกำหนดระยะเวลา					
5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างาน/หน่วยงาน					
6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้ความสามารถ					
7. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร					
8. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
9. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม					

10. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านมีโอกาสในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น					
13. ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้					
ปัจจัยคำจูน					
14. บริษัทชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง					
15. องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ					
16. กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม					
17. หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็น ในการทำงานของท่าน					
18. หัวหน้างานบริหารจัดการภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน					
20. สถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศดี ปลอดภัย แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน					
21. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่					
22. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มั่นคงที่สุด					

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
2. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่					
4. ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่					
5. งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร					
6. งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
7. งานของท่านทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ					
ด้านค่าตอบแทน					
8. รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
9. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
10. อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี					
11. ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน					
12. ท่านเชื่อว่าบริษัทมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
13. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน					
14. การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
16. การเลื่อนตำแหน่งต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี					
ด้านผู้บังคับบัญชา					

17. หัวหน้าของท่านมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
18. ในการทำงาน หัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่าท่านทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้					
19. หัวหน้าจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหารือและวางแผนการทำงานทุกครั้ง					
20. หัวหน้าสามารถชี้แจงให้ท่านทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน					
21. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ					
22. เมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก					
23. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
24. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
25. เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
26. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
27. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี					
28. หากงานเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกับท่านอยู่เสมอ					
29. เพื่อนร่วมงานมักจะให้คำแนะนำที่ดี หรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ					
30. เพื่อนร่วมงานจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นอิสระในงาน					
1. ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะใช้วิธีการใดในการทำงานให้แล้วเสร็จ					
2. งานทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ วิจารณ์งานส่วนตัวในการดำเนินงาน					
3. งานช่วยให้ท่านสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้					
4. ท่านสามารถตัดสินใจได้หลายอย่างในงานที่ทำด้วยตนเอง					
5. งานของท่านต้องใช้ทักษะหลากหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง					
6. งานของท่านเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จ สมบูรณ์					
7. งานของท่านให้อิสระในการแก้ปัญหา โดยการตัดสินใจได้ ด้วยตนเอง					

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะพนักงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการฝึกอบรม					
1. องค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการ ฝึกอบรมทุกปี					
2. องค์กรนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัด ฝึกอบรม					
3. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ตามความรับผิดชอบ					

4. องค์กรได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามความต้องการได้อย่างทั่วถึง					
5. หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม ท่านสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้					
6. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร					
7. องค์กรส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่					
ด้านการศึกษา					
8. องค์กรมีการสำรวจความต้องการเรื่องการศึกษาต่อทุกปี					
9. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้แก่บุคลากร					
10. องค์กรจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ					
11. องค์กรสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
12. มีการจัดหาข้อมูล เพื่อการศึกษาต่อภายในประเทศให้แก่พนักงาน สำหรับบทบาทและลักษณะงานใหม่ที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต					
13. มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าลาเพื่อศึกษาต่อที่เหมาะสม					
14. องค์กรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
ด้านการพัฒนา					
15. องค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี					
16. องค์กรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานได้					
17. องค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning					
18. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดให้มีพื้นที่เผยแพร่ผลงาน					

19. องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
--	--	--	--	--	--

2.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
1. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีอิสระทางความคิด ในการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกับการทำงานของท่าน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3. องค์กรแสวงหาโอกาส และให้พนักงานได้ทดลองงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
4. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
5. ท่านรู้ว่าองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไร และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี					
6. องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละหน่วยงานเกิดพฤติกรรมประสานงาน และร่วมมือกันทำงานอยู่เสมอ					
7. ท่านมีส่วนร่วมและพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
8. องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารองค์กรอยู่เสมอ					
9. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานของท่านจะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านอย่างเต็มที่					
10. องค์กรกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม					
11. ท่านยินดีแสดงตน และภูมิใจว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้					

12. เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
13. องค์กรมีข้อกำหนดชัดเจนในการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน					
14. ท่านเห็นว่าการให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานในองค์กร เกิดจากผลงานมากกว่าระบบอาวุโส					
15. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย					
16. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของท่านจะจัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้หารือในที่ประชุมและหาทางออกร่วมกัน					
17. การสื่อสารภายในองค์กร เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง					
18. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา					

2.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
2. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก					
3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย					
4. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
5. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน					

6. องค์กรนี้มีความสำคัญ และมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง					
ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
7. ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่					
8. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก”					
9. การลาออกจากองค์กร ทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้					
10. เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม					
11. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และจะคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ					
ด้านบรรทัดฐาน					
12. เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ					
13. แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กรนี้					
14. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
15. ท่านรู้สึกผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
16. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง ไม่ต้องการระบุ

2. อายุ

- อายุ 22 - 34 ปี อายุ 35-47 ปี อายุ 48-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาการทำงาน

- น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- 15,000 - 30,000 บาท 30,001 - 45,000 บาท 45,001-60,000 บาท
 60,001-75,000 บาท 75,001 – 90,000 บาท 90,001 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- Officer Executive Specialist Senior Specialist
 Presales Sales Engineer Senior Engineer
 Manager Senior Manager Director อื่นๆ โปรดระบุ...