

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ  
ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่  
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2565

จิโรชณา

นางสาววิโรชณา ทองโชติ

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ชนินทร์ อยู่เพชร,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Karuna Rattanasri

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธวรรณ ชาติ

สุทธวรรณ ชาติ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะความกรุณาของ รศ.ดร.ชรินทร์ อยู่เพชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ครั้งนี้ ท่านให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนการช่วยเหลือตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง และให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับการถ่ายทอดวิชาความรู้และข้อมูล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการ หรือผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาในเรื่องนี้เพิ่มเติมต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

วิโรชญา ทองโชติ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต  
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

FACTORS AFFECTING RETENTION OF GOVERNMENT OFFICER IN THE BANGKOK  
METROPOLITAN AREA

วิโรธนา ทองโชติ 6450023

กจ.ม.

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

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่ม  
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล จำนวน 405 คน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามออนไลน์  
(Online Questionnaire) นำข้อมูลที่ได้แปลงข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปแบบ Microsoft Excel โดยทำการ  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences)  
ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติการถดถอย  
พหุคูณ (Multiple Linear Regression) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยด้าน  
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ / การรับรู้  
การสนับสนุนขององค์กร

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 คำถามของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 สมมติฐานงานวิจัย	4
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>7</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	14
2.2.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน	14
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	15
2.2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	21
2.3.1 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ	21
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	22
2.3.3 ปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	27

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์กร	27
2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	28
2.4.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	30
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	34
2.5.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	35
2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	36
2.5.3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	37
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	40
2.6.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน	40
2.6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	41
2.6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	43
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	46
2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	46
2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ	47
2.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	48
2.7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	48
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	50
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>51</b>
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	51
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย	52
3.2.1 ประชากร	52
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	52
3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	53

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	53
3.3.1 แหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษา	53
3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	53
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	59
3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	60
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	61
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>62</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนราชการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่	62
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	62
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	67
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	69
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	74
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	77
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร	78
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจ คงอยู่ในงาน	82
4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบ ระหว่างการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า	83
4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านต่างๆ เปรียบเทียบ กับข้อมูล ทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	91
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	161



## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	163
	4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน	165
<b>บทที่ 5</b>	<b>อภิปรายผล สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>178</b>
	5.1 อภิปรายผลการศึกษา	178
	5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์	178
	5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์	181
	5.1.3 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อความพึงพอใจในงาน	183
	5.1.4 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	184
	5.2 สรุปผลการศึกษา	186
	5.2.1 สรุปข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	186
	5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูล ทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	186
	5.2.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย	187
	5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	188
	5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	190
	5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย	190
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>192</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>200</b>
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	201
	<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>212</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)	61
4.1	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามส่วนราชการ ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	62
4.2	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามเพศของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	63
4.3	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามช่วงอายุของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	64
4.4	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	64
4.5	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามสถานภาพของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	65
4.6	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	65
4.7	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามอายุงานของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	66
4.8	แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	66
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	67
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก	68
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม	69
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน ด้านลักษณะงาน	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน ด้านรายได้	70
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า	72
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงานด้านผู้บังคับบัญชา	73
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	76
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในอาชีพในตำแหน่งหน้าที่	75
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในเงินเดือน	75
4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเอง	76
4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	77
4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	79
4.22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	80
4.23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม	81
4.24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจ คงอยู่ในงาน	82
4.25	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.26	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า	84
4.27	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า	84
4.28	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในด้านรายได้ เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า	85
4.29	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า	85
4.30	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	86
4.31	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	87
4.32	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.33	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	88
4.34	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	89
4.35	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	90
4.36	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มเพศ	91
4.37	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	92
4.38	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง จำแนกตามกลุ่มอายุ	93
4.39	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	93
4.40	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุ	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	94
4.42 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มอายุ	95
4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	96
4.44 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	96
4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยจำแนก ตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	98
4.46 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง	98
4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยจำแนก ตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	100
4.48 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.49	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni	102
4.50	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจใน ด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ	102
4.50	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจใน ด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ	102
4.51	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni	103
4.52	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจใน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มเพศ	104
4.53	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni	105
4.54	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้าน เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ	105
4.55	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni	106



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.56 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	107
4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	107
4.58 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ	108
4.59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	109
4.60 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้าน โอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ	110
4.61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	111
4.62 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้าน	112
4.63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ	112
4.64 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	113



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	114
4.66 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้าน โอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	115
4.67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	117
4.68 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	118
4.69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนก ตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni	119
4.70 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	120
4.71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับ ความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจ ในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni	121
4.72 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง จำแนกตามกลุ่มเพศ	122

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	122
4.74 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุ	123
4.75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	123
4.76 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้าน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน จำแนกตามกลุ่มอายุ	124
4.77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	125
4.78 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุ	126
4.79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	127
4.80 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ	128
4.81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	129

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.82 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	129
4.83 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่ม ตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	130
4.84 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	131
4.85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	132
4.86 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	132
4.87 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตาม กลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	133
4.88 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา	133
4.89 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตาม กลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni ตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	134
4.90 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	135

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.91 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับ ความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	136
4.92 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มเพศ	137
4.93 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	137
4.94 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ	138
4.95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	139
4.96 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	140
4.97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่ม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	140
4.98 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและ สภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ	141
4.99 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	141
4.100 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุน จากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มเพศ	142

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.101	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุน จากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	143
4.102	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มเพศ	143
4.103	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	144
4.104	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและ สภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	144
4.105	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	146
4.106	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุน จากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	147
4.107	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	148
4.108	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ	148



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.109 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	149
4.110 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	150
4.111 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	151
4.112 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	152
4.113 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	153
4.114 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	154
4.115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	154
4.116 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	155
4.117 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	156

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.118 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ	157
4.119 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	157
4.120 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	158
4.121 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	158
4.122 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับ ความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน	159
4.123 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยการรับรู้ความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	159
4.124 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ	161
4.125 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัย อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	163
4.126 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	174



## สารบัญรูปร่างภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	50



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ทั้งต่อประเทศมหาอำนาจและประเทศที่กำลังพัฒนา โดยภูมิภาคยุโรปและอเมริกาเหนือกำลังมีสัญญาณการฟื้นตัวที่ดีที่สุด ในขณะที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ละตินอเมริกาและแคริบเบียนมีแนวโน้มเชิงลบมากที่สุด ในระดับประเทศ การฟื้นตัวของตลาดแรงงานแข็งแกร่งที่สุดในประเทศที่มีรายได้สูง ในขณะที่เศรษฐกิจที่มีรายได้ปานกลางระดับต่ำมีการฟื้นตัวของตลาดแรงงานน้อยที่สุด (WESO Trends, 2565)

การสำรวจของ The Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) ในสหรัฐอเมริกา แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานว่าง การจ้างงาน มีการเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ในช่วงต้นปี 2563 อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หลังจาก ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในช่วงเริ่มต้น ข้อมูล JOLTS จำนวนมากเริ่มกลับสู่ระดับเดียวกันกับช่วงก่อนมีโรคระบาด (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020) ซึ่งอธิบายในรายละเอียดได้ว่า ก่อนเกิดโรคระบาด ผู้คนประมาณ 3.5 ล้านคนออกจากงานทุกเดือน ซึ่งเมื่อการระบาดของ COVID-19 เริ่มต้นขึ้น มีพนักงานลาออกด้วยความสมัครใจ (Voluntary Turnover) ลดลงอย่างมาก ผลกระทบทำให้มีจำนวนพนักงานที่ลาออกด้วยความสมัครใจของพนักงาน ลดลงเหลือ 1.9 ล้านต่อเดือน (SHRM, 2021)

ประเทศไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และแรงงาน ในช่วงปี 2560–2579 เมื่อรวมผลกระทบที่ปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตและการบริโภคสู่สังคมดิจิทัล หรือสู่ไทยแลนด์ 4.0 กลไกสำคัญประการหนึ่งคือการมีกำลังแรงงานที่เพียงพอและเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพ ตลาดแรงงานไทยเคยมีจุดแข็งที่เป็นตลาดแรงงานของผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีทักษะฝีมือเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การพัฒนากำลังแรงงานในสาขาอาชีพมีไม่เพียงพอต่อตามที่ต้องการ (วรรณพร ชูอำนาจ, 2564) ซึ่งการลาออก (Turnover) ถือเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กรในด้านความไป

ต่อเนื่องของงาน หรือการขาดอัตรากำลัง ทำให้องค์กรสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคคลเข้ามาใหม่ (กรณีการ์ เกตทอง, 2559)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรัฐเป็นก้าวสำคัญในระดับประเทศ ที่พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชน สำนักงาน ก.พ. ทำการศึกษา พัฒนาระบบ และกลไกในงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยมีปัจจัยส่วนราชการทำการสำรวจข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การกล่าวถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คงอยู่กับองค์กร (Stay) และมุ่งมั่นสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ (Strive) ข้าราชการพลเรือนสามัญผูกพันกับส่วนราชการในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.21 หรือร้อยละ 80.25) แต่ทางกลับกันหากพิจารณาในรายด้านย่อยแล้วปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง (สำนักงาน ก.พ. , 2564)

การลาออกของบุคลากรของที่เป็นข้าราชการในประเทศไทย โดยเมื่อเทียบอัตราการลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2563 พบว่ากรณีการลาออกในปี 2563 ร้อยละ 41.93 (จำนวน 5,828 คน) ซึ่งลดลงจากปี 2562 ที่มีกรณีการลาออกมากที่สุดในประเภทการสูญเสียข้าราชการ คือ ร้อยละ 47.31 (5,926 คน) และจำนวนรวมของการสูญเสียข้าราชการในปี 2563 รวมทั้งสิ้น 13,900 คน หรือ ร้อยละ 3.30 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด ซึ่งมากกว่า ปี 2562 มีการสูญเสียรวม 12,122 คน หรือ ร้อยละ 3.06 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด หมายความว่า การลาออกของข้าราชการในประเทศไทยมีอัตราที่ลดลง (สำนักงาน ก.พ. , 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงของส่วนราชการในประเทศไทย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลของข้าราชการที่มีรายละเอียดงานที่คล้ายกัน ใช้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน จาก สำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐให้เพิ่มขึ้น และประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาการคงอยู่ของข้าราชการให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

## 1.3 คำถามของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

อะไรคือเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีความตั้งใจอยู่ในงาน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา: เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนสิงหาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

2. ขอบเขตด้านเครื่องมือ: เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 405 ชุด โดยเก็บข้อมูลกระทรวงที่มีข้าราชการในสังกัดส่วนงานสำนักงานปลัดกระทรวงมากที่สุด 10 กระทรวง ประกอบด้วยกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงคมนาคม

3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง: ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 405 คน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป

4. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย: กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

5. ขอบเขตด้านการศึกษา: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานด้านบุคลากรในระดับกระทรวง นำผลการศึกษากลับมาปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในงานที่ได้ไปพัฒนาเพื่อทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
2. เพื่อให้สำนักบริหารบุคคลของกระทรวงสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาแนวทางการสรรหาบุคคล การจัดการฝึกอบรม และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระทรวง
3. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ

## 1.6 สมมติฐานของงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจอยู่ในงาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนืองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 14 ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 15 ปัจจัยด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 16 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 17 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 18 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 19 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สมมติฐานที่ 20 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

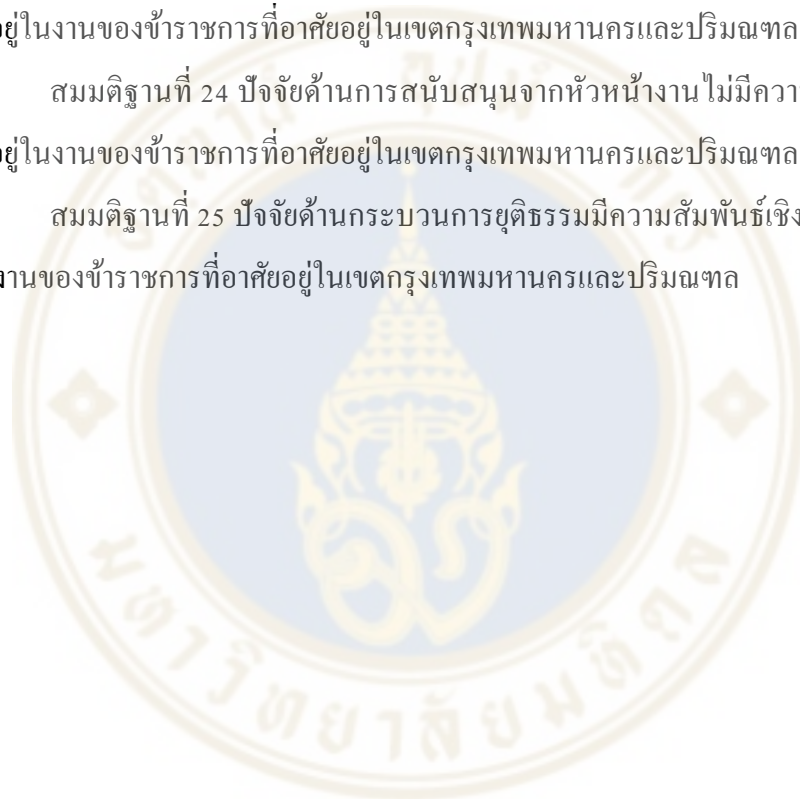
สมมติฐานที่ 21 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 23 ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 24 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 25 ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล





## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพร้อมทั้งรวบรวมแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

##### 2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

Marsh & Mannari (1977) อ้างถึงใน ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร รวมทั้งการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

เฮอบินีเยคและอัล (Herbiniak & Alutto, 1972 อ้างถึงใน ปัทมา ชัน โท, 2559) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรที่สืบเนื่องกัน ในทางสติปัญญาและทางกาย ในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลไม่รู้สึกอยากลาออกไปจากองค์กรถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า ในเรื่องเงินเดือน ตำแหน่ง และอิสระจากการดำรงวิชาชีพ หรือแม้แต่มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนที่อยู่ภายนอกองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะจิตใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกิดจากการได้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยบุคคลนั้นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและต้องการดำรงการเป็นสมาชิกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเต็มใจและสามารถอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ฉัตรกมล เจริญวิภาดา, 2552)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในส่วนที่เป็นหน้าที่ที่

รับผิดชอบในทางตรงและทางอ้อม เป็นการกระทำที่ทำด้วยความเต็มใจและเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คงอยู่ในงานกับองค์กร ไม่โยกย้าย หรือ ลาออก (วารางคณา ชูเชิดรัตน์, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลต่อองค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร โดยบุคคลจะเต็มใจยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มหาความสามารถจากความรู้ที่ตนเองมีในการปฏิบัติงานดี เพื่อองค์กรอย่างจงรักภักดี รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร, 2561)

จากความหมายของนักวิชาการ นั้นสรุปความหมายได้ว่า สภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจในการยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ตระหนักถึงค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดความผูกพันกับองค์กร บรรณาที่จะเป็นสมาชิกและทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสภาวะความรู้สึกนี้แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น การมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Allen and Meyer (1990) อ้างถึงใน ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) กล่าวว่า แนวคิดความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavior) การแสดงพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานที่คงเส้นคงวาอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กร ไม่มีการโยกย้ายที่ทำงานเพราะบุคคลมักเปรียบเทียบผลได้ผลเสียหากต้องลาออกองค์กร จะพิจารณาลักษณะในเชิงต้นทุน หรือ ผลประโยชน์ที่อาจสูญเสียไป กล่าวคือทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้ ที่เรียกว่า Side bet theory (Becker, 1960)

2) แนวความคิดด้านทัศนคติ (Attitude) ความผูกพันต่อองค์กร ที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) แนวคิดด้านความถูกต้อง หรือ บรรทัดฐานสังคม (Norm) แนวความคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี เป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ทำให้เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เมื่อบุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กรเชื่อ

ในความถูกต้องและความเหมาะสมในการกระทำ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกพึงมีในองค์กร

Staw and Salancik (1997) อ้างถึงใน นิสาชล ภูมิพินผล (2559) จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร สรุปว่ามีความแตกต่างอยู่ 2 ประการ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ ความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร หากบุคคลจะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น บุคคลก็จะกลัวเสียผลประโยชน์ที่ได้ลงทุนกับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานแล้ว แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ที่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่โยกย้ายที่ทำงาน

2. แนวคิดทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นแนวคิดของ Mowday et al. (1979) ได้ศึกษาต่อและพบว่า มีสิ่งที่มีมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร นั่นคือ การอุทิศตน เพื่อให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสุข

แนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวคิด (Mathieu & Zacc (1990) อ้างถึงใน ธัญญา อ่อนระยับ (2560) มีดังนี้

#### 1. แนวความคิดความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

แนวคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่นักวิชาการให้การสนับสนุนเนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจ โดยมองว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Mowday, Porter & Steers, 1982 มี 3 ด้าน 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร 2) ความเต็มอกเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความต้องการในการรักษาภาพสมาชิกขององค์กรไว้ แนวคิดนี้ยังอธิบายอีกว่าด้านทัศนคติสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก ในด้านที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการดำรงคงอยู่ในองค์กรอย่างมีส่วนร่วม

#### 2. แนวคิดความผูกพันที่มาจาก การคาดคะเนผล ได้ผลเสีย (Calculative Commitment)

แนวคิดนี้มองว่า เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร มักแสดงออกในรูปแบบความมั่นคงและคงเส้นคงวาในการทำงาน จะมีความทุ่มเทในการทำงาน ไม่โยกย้าย หรือลาออก (Early Retirement) หรือ

เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน บุคลากรพยายามในการคงสถานะภาพความเป็นสมาชิกและผูกพันต่อองค์กร โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็สามารถเปรียบเทียบในลักษณะของผลประโยชน์หรือต้นทุนที่จะสูญเสีย หากตัวบุคลากรยอมทิ้งการเป็นสมาชิกภาพ หรือ ลาออกไปจากองค์กร แนวคิดนี้ได้มองถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และบุคลากรพร้อมที่จะทำงานอย่างอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เบคเกอร์ (Becker, 1960) ระบุถึงผลการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่มาจากการที่บุคลากรมองว่าหากเขาลาออกหรือเกษียณอายุจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียสิทธิ เพราะเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงหนึ่งแล้ว บุคคลย่อมจะทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย และปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้น มีการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น การได้รับโอกาสไปทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลเหล่านั้นย่อมหวังประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่า แต่หากเขาลาออกก่อนที่จะครบกำหนดของระยะเวลา เนื่องจากเขาจะได้รับพิจารณาจะเป็นบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลา หากบุคคลได้ลงทุนความสามารถ สติปัญญา และแรงกายลงไปจะได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่า แนวคิดความผูกพันที่ได้มาจากการคาดคะเนผลได้ผลเสีย แบ่งเป็น 2 แนวคิดย่อย (Delobbe & Vandenburg, 2000) คือ การปฏิบัติงานด้วยความจำเป็น (Compliance) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการทำตามสิ่งที่องค์กรต้องการตามความจำเป็นของสภาพแวดล้อม บุคลากรเล็งเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามที่องค์กร คาดหวังไว้ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) คือ การรับรู้ที่บุคลากรมีต่อสิ่งที่ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร แลกจากการทำงานให้กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เกิดจากการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและกับการได้ค่าจ้างค่าตอบแทน เปรียบเหมือนบุคคลลงทุนดำรงอยู่ในองค์กรมากความผูกพันจะเพิ่มขึ้น และการลาออกจากองค์กรจะเป็นไปได้ยาก เพราะบุคลากรจะสูญเสียผลประโยชน์ ที่มากขึ้นไปด้วย

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer อ้างถึงใน โสภณศิริ มุลทองทิพย์ (2556)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไม่จำเป็นว่าความต้องการเกิดขึ้น ก่อนหรือหลัง เพราะความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร ที่พัก ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น เป็นความต้องการ

ในระดับต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวก ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเที่ยงธรรม สวัสดิการ มีเงินโบนัส

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ ต้องการที่จะมีการให้และการได้รับจากบุคคลที่อยู่ในสังคม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับ สูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง มีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้ หน้าที่การงานและความรับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้อธิบายลักษณะการประเมินระดับความรู้สึกของบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจน มีความเหมาะสมกับบริบทของข้าราชการ เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทักษะ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยนี้

### 2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (1997) อ้างถึงใน ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) จากการศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อมอบประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในลักษณะต่อเนื่อง เพราะว่าบุคคลคิดคำนวณอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่ได้มอบให้องค์กรและการได้รับผลตอบแทนกลับมาจาก



องค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาให้รูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น การคงอยู่ในงานขององค์กรเพื่อให้ได้รับเงินตอบแทนต่อไป

2. ด้านความรู้สึก ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากภายในที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้องค์กรด้วยความเต็มใจ
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นผลจากค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ทำให้คนรู้สึกถึงสิ่งที่ควรทำเพื่อความถูกต้องและเป็นการตอบแทนองค์กรจากสิ่งที่ได้รับขององค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ในองค์กร

บิวแคนัน Buchanan (1994) อ้างถึงใน ปัทมา ชันโท (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Identification) คือ ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร ขอมรับค่านิยมองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่มอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในงาน และเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

Kanter (1972) อ้างถึงใน นัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นการผูกพันตนเองเข้ากับสัมพันธภาพทางสังคม โดยแบ่ง 3 องค์ประกอบ

- 1) ความผูกพันลักษณะต่อเนื่อง บุคคลในองค์กรอุทิศตนเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานและเสียสละเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะรวมกลุ่ม บุคคลในองค์กรผูกพันกัน เกิดการกระตุ้นการร่วมกลุ่มจากความผูกพันทางสังคม
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะการควบคุม สมาชิกในองค์กร เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร

Steers & Poter (1983) อ้างถึงใน ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็น 2 แนวคิด

1. ความผูกพันทางทัศนคติ คือ การที่บุคคลผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรและนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่ง

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม คือ การศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจของบุคคลจะได้รับจากองค์กร เช่น การรับค่าตอบแทนสูง การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส

ความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น และการยอมรับค่านิยม หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และเป็นต้น

2. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกจาก องค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจไปปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมุ่งมั่นและเต็มใจ

ความผูกพันในงานของชูเฟลลีและเบคเกอร์ (Chaufell & Bakker (2010) อ้างถึงใน ชัญญา อ่อนระยับ (2560) ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และด้านความคิด เชิงบวกที่มีต่องาน มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง หมายถึง การที่บุคคลมีศักยภาพสูง มีความยืดหยุ่นเต็มที่ที่ใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการปฏิบัติงาน และมีความอดทนต่อ อุปสรรคและความยากลำบาก ในการการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ถึงงานที่ตนเองทำมีความท้าทายและมีความสำคัญ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความภูมิใจ

3. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่ง ในชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ มีสมาธิในการทำงานงานสูง จิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำให้ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง บุคคลจะตระหนักถึงการได้รับ



ผลตอบแทนที่ได้การลงทุนกับองค์กรซึ่งมีจำนวนการลงทุนสูงทำให้ดำรงอยู่ในองค์กรเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนนั้นต่อไป 2) ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร ที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และ3) บรรทัดฐานทางสังคม บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดจากการปลูกฝังค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร และตระหนักถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

### 2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Strauss and Sayles (1960: 119 – 121) อ้างถึงใน คารารัตน์ เลิศสุวรรณโรจน์ม (2551) คือ รู้สึกพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่มอบผลประโยชน์ตอบแทนกลับมาที่ผู้ปฏิบัติ ในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งเกื้อหนุนอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และได้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดทางจิตใจและด้านวัตถุ ส่งผลให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความพึงพอใจของมนุษย์จะมีขึ้นเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 อย่าง คือ

1. ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย มีความปลอดภัย
2. ตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการได้รับการยกย่องและนับถือ
3. ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการความอิสระในงาน

และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

นิชาวดี ภูห้อย (2553) อ้างถึงใน นิสาชล ภูมิพินผล ( 2559) ให้ความหมายว่า พนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่คาดหวังไว้จากการปฏิบัติงาน เป็นผลที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรายบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายองค์กร

สเตียร์ Steer (1991) อ้างถึงใน ปัทมา ชันโท (2559) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ในทางบวกของบุคคลที่มีต่อคุณค่าการทำงานหรือประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้เป็น 2 แนวทาง 1) ความพึงพอใจในด้านทัศนคติต่องาน ไม่สามารถเห็นการตอบสนองความพึง

พอใจได้โดยตรงแต่สามารถคาดเดาพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงออกได้ 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นผลจากความต้องการหรือคาดหวังของบุคคล เกิดจากการคาดหวังจากการทำงานเปรียบเทียบกับคุณค่าของงาน เมื่อได้รับผลตอบแทนจากการทำงานตามที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่หากผลตอบแทนไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจและเกิดการแสวงหาความพึงพอใจด้านอื่น อาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนงาน

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) อ้างถึงใน พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ให้ความหมายว่า ทักษะคติของบุคคลที่เกิดจากงานและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับลักษณะของงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้นจะอยู่ในรูปแบบของความรู้สึก การยกย่อง และความสำเร็จในงาน

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) อ้างถึงใน รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน เมื่อมีความพอใจในงานก็ทำให้เขาตั้งใจในการทำงานและสร้างสรรค์งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ เช่น งานที่ทำทลายความสามารถ ซึ่งองค์กรควรให้อิสระทางความคิด เพราะหากไม่มีอิสระทางความคิดอาจทำให้บุคลากรไม่พอใจในงานได้ หรือความพอใจในงานคือการมีทักษะคติที่ดีต่องาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรมีความรู้สึกในเชิงบวกกับงาน บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติ มีความพอใจกับผลการทำงานตามที่หวังจากการมุ่งมั่นและทุ่มเทกับงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข อยู่ในองค์กรที่ดี

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการจูงใจ (Herzberg's Theory) โดย Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) อ้างถึงใน ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งผลการศึกษาสรุปไว้ว่า มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท คือ

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

1) ความสำเร็จในการทำงาน การที่บุคคลทำงานและมีความสำเร็จ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจในผลของงาน ด้วยความสามารถและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2) ได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับที่แฝงอยู่กับงานที่มีความสำเร็จจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบ การยกย่อง การชม การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงความสามารถ

3) ลักษณะของงาน ความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะที่สามารถกระทำได้ลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงาน โดยสามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในองค์กร ได้หาความรู้ใหม่เพิ่มเติม ได้เรียนและฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะสภาวะแวดล้อม ปัจจัยค้ำจุนมี 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ หรือรายได้พิเศษ ผลตอบแทน

2) ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น โดยเป็นด้านที่ดีในความสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกันอย่างราบรื่น

3) การนิเทศงาน หมายถึง รับผิดชอบงานตามหน้าที่ จากหัวหน้างานและได้รับการสอนงาน โดยพนักงานได้รับการสอนด้วยความตั้งใจ

4) นโยบายการบริหาร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการการบริหารงานองค์กร ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน

5) สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพด้านกายภาพของงาน แสง เสียง ชั่วโมงงาน และสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

6) สถานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่มิสถานะที่สังคมนับถือ มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

7) ความมั่นคงของงาน (Security) ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานที่มั่นคง ความยั่งยืนของอาชีพ และองค์กรที่มีความมั่นคง

8) การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision- Technical) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเรื่องดำเนินการ การบริหารอย่างยุติธรรม ความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำเพื่อช่วยแก้ไข้ปัญหา

Nie Clelland, quoted in Steers and Porter (1991) อ้างถึงใน ดารารัตน์ เลิศสุวรรณโรจน์ม (2551) ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ ของ แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ เชื่อว่าความต้องการของคนเกิดจากการเรียนรู้ โดยจะแสดงพฤติกรรมไปในทางที่ตนเองเคยรับรู้และแสวงหาความต้องการอย่างหนึ่งเป็น พิเศษ มี 3 รูปแบบ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความต้องการทำงานอย่างอิสระและมีความเพียร เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะสำเร็จ ในงาน เป็นแรงจูงใจภายใน พยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นพฤติกรรมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งใจ มีความชอบทำสิ่งซับซ้อน มีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีลักษณะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) ชอบการแข่งขัน (Competitiveness)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงปรารถนาของบุคคลที่จะนำตัวเข้าร่วมในสังคม ต้องการให้ผู้อื่น เคารพรัก นับถือ ทะนุถนอม ยอมรับสุขใจเมื่ออยู่ร่วมในกลุ่ม และมีความรู้สึกไม่ดีต่อความโดดเดี่ยว การพลัดพราก การทะเลาะวิวาท จะรู้สึกเสียใจเมื่อเสียมิตรภาพ ดังนั้น พฤติกรรมของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะชอบคลุกคลีอยู่กันการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจและเห็นใจเพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงานเพื่อการเอาตัวรอดเมื่อเผชิญอุปสรรค

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ต้องการมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของคนอื่น ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ความพอใจถ้าตนเองมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม พยายามควบคุมสิ่งที่จะมี อำนาจเหนือตน อาจจะมีเข้มแข็งแฉ่มใส แต่เป็นเพียงการแสดงพฤติกรรมให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ใต้อำนาจของตน เพื่อการเปลี่ยนเจตคติมาสู่ความคิดของตน

ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964) อ้างถึงใน ตติยา ผาสุก (2559) การศึกษาของวรูม เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมาเป็นผลสะท้อนจากการตัดสินใจของบุคคล โดยพฤติกรรมทั้งหมดมีอยู่ในตัวบุคคล บุคคลคาดหวังว่าการที่เขาแสดงพฤติกรรมนั้น เขาจะได้รับผลตอบแทน

ซึ่งจะเป็นผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดและเป็นผลตอบแทนที่พอใจตนเองหรือไม่ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมกล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจาก  $Motivation = Expectancy + Instrumentality + Valence$  ซึ่งต้องมีอำนาจในการจูงใจทั้ง 3 ส่วน หากตัวใดตัวหนึ่งเป็น 0 จะเท่ากับว่าไม่มีแรงจูงใจ การอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 3 แนวคิดที่สำคัญ ได้แก่

1. Valence คือ ระดับที่ใช้วัดความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับต่อเป้าหมาย หรือ คุณค่าของรางวัล และเชื่อว่ามูลค่า (Value) ของผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับความต้องการของคนจึงจะเกิดพลังในการจูงใจมากขึ้น

2. Instrumentality หรือ Performance Outcome Expectancy คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่ 1 กับผลลัพธ์ระดับที่ 2 เครื่องมือของผลลัพธ์ (outcome) เช่น การทำงานหนักทำให้ผลการปฏิบัติงานดี (ผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 1) ซึ่งผลงานที่ดีนั้นจะนำไปสู่การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง (ผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 2) ซึ่งความคาดหวังในผลตอบแทนของงานที่คุ้มค่ากับผลการทำงาน

3. Expectancy คือ ความคาดหวังว่างานจะสำเร็จ หรือเรียกว่า Effort Performance Expectancy เชื่อว่าความมานะพยายามจะทำให้เกิดผลสำเร็จ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เชื่อว่าทำงานหนักจะส่งผลทำให้เขาบรรลุเป้าหมายของงานได้

ทั้งนี้ สามารถอธิบายแนวคิดของ Vroom ได้ดังนี้

1. ผลลัพธ์ระดับแรกและผลลัพธ์ระดับที่สอง (First- Level and Second - Level Outcomes) ผลลัพธ์ระดับแรก หมายถึง ผลการทำงานที่มาจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ อัตราการออกจากงาน ผลงาน การขาดงาน และคุณภาพของผลผลิตผลลัพธ์ระดับที่สอง ได้แก่ รางวัลหรือการลงโทษซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลลัพธ์ระดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับหรือต่อต้านจากสมาชิกในกลุ่ม เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง การถูกไล่ออก

2. เครื่องมือ/สิ่งกระตุ้น (Instrumentality) เครื่องมือของผลลัพธ์ คือ การรับรู้ของบุคคลว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ระดับที่สอง เช่น ความเชื่อของบุคคลว่าผลสำเร็จของงาน (ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง) นำไปสู่การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)

3. คุณค่า (Valence) คือ ความพึงพอใจของบุคคลต่อผลที่ได้รับ ถ้าผลที่ได้เป็นเชิงบวกจะทำให้บุคคลจะรู้สึกพอใจ แต่ถ้าได้ผลที่เป็นเชิงลบบุคคลจะเกิดความไม่พอใจและพยายามจะหลีกเลี่ยง หรือถ้าบุคคลไม่ได้รับรู้ถึงความแตกต่างของผลที่ได้รับจะรู้สึกเฉยๆ หรือมีความพอใจเป็น



ศูนย์ ตัวอย่างเช่น บุคคลจะพยายามให้ตนมีผลงานที่ดี (ผลลัพธ์ระดับแรก) เพราะ เชื่อว่าจะนำไปสู่ การขึ้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)

4. ความคาดหวัง (Expectation) คือ การที่บุคคลเชื่อว่าจะได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ ต้องการเมื่อทำงานหนัก มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าความคาดหวังสูงค่าจะใกล้ 1 ถ้าต่ำค่าจะใกล้ 0

คอร์แมน Korman (1977) อ้างถึงใน รุ่งรวี ทรัพย์เกียรติกร (2564) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) ความพึงพอใจในการ ทำงานที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมาย และผลที่ได้รับจากงาน

2. ทฤษฎีการอ้างอิงแบบกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความสัมพันธ์ในทางบวก ของความพึงพอใจในการทำงานมีกับลักษณะการทำงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิก กลุ่มใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลงานของตัวเอง

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิด Herzberg's Theory ปัจจัยทั้ง 2 ประการ เป็นสิ่งที่มนุษย์ ต้องการ เนื่องจากเป็นแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้มนุษย์เกิดความสุขในการทำงาน หากมนุษย์ ได้รับการสนองด้วยการสร้างแรงจูงใจนี้จะทำให้มนุษย์มีพึงพอใจ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยก้ำกั้น ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้มนุษย์เป็นทุกข์ หรือไม่พึงพอใจในงาน โดยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือปัจจัยอื่นๆให้มนุษย์พร้อมทำงาน

### 2.2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

สมิธและคณะ (Smith et al., 1969 อ้างถึงใน ปัทมา ชัน โท, 2559) ได้มีการแบ่ง องค์ประกอบความพึงพอใจในงานเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพอใจที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบัน ว่างานมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

2. ด้านรายได้ หมายถึง ความพอใจที่มีต่อรายได้ที่ได้รับ หรือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน เห็นว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม

3. ด้าน โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากการมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง โดยได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถอย่างยุติธรรม



4. ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง พอใจในงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยตรง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม ปฏิภาณ ไหวพริบ มีการวางแผน และความคิดที่ทันสมัย

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พอใจในเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม คอยช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

Hackman & Oldham (1975, pp. 159-170) อ้างถึงใน ชัญพร ลินพัฒนพงศ์ (2560) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด และศาสตราจารย์ด้านการจัดการ องค์กรและพฤติกรรมองค์กรชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยเยล เสนอว่า มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ การได้รับความรู้เพิ่มเติมจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน ชำนาญงานและความสามารถในการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกถึงคุณค่าของการทำงาน

2. ลักษณะเฉพาะในงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานชิ้นนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นผลงานที่ชัดเจน และทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของผลงานนั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อทีมหน่วยงานและองค์กร

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ โอกาสที่มอบให้บุคคลมีอิสระ ในการตัดสินใจกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง มีคิดเพื่อเริ่มลงมือทำและมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

5. ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ได้แก่ การที่บุคคลได้รับทราบผลลัพธ์ และประสิทธิภาพของการทำงาน ภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

Schaufeli et al., (2002) อ้างถึงใน เอกวิณ จุฑาทานิช (2563) ได้ขยายความของความพึงพอใจในงาน เป็น 3 รูปแบบคือ

1. ขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การทำงานของบุคคลที่สามารถปฏิบัติได้อย่าง กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเป่า มีพลังในการทำงานอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย

2. ทุ่มเท (Dedication) หมายถึง การอุทิศตน และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของบุคคล มีความพยายามเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการบรรลุ

3. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption) หมายถึง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเดียวกัน ไม่ต้องปฏิบัติอย่างใจจำยอม แต่เป็นสิ่งที่บุคคลพึงปฏิบัติ และปรารถนาที่จะปฏิบัติอย่างเต็มใจ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่ (อ้างถึงใน ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์, 2552)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน คือ สิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลและเห็นได้ง่ายโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล บำนาญ และบำเหน็จ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน คือ สิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีม การชมเชย ความก้าวหน้าและโอกาสในความมั่นคงในงาน

3. สิ่งแวดล้อม ลักษณะของอาชีพ สิ่งแวดล้อมหน่วยงาน เทคโนโลยี ทางการเมืองและเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ลักษณะงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ ที่พนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการ ส่งผลให้เกิดความพอใจ และสร้างพลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ Career Growth

### 2.3.1 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ

ศุทธิพร (2545: 20) อ้างถึงใน ศรีรัตน์ ราไพศรี (2555) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง เปิดโอกาสพนักงานให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และได้รับการบรรจุในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและปราศจากการแบ่งแยก การกีดกันหรือการจำกัดใด ๆ

Arthur, Khapova, & Wilderom, (2005) อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู้อำ (2556) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายคล้ายคลึงกัน

Bass (1981) อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู้อำ (2556) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาของแต่ละบุคคลในแต่ละอาชีพ ขณะที่ความก้าวหน้าใน

อาชีพเชิงอัตวิสัย(Subjective) เป็นการให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการประเมินความรู้สึกที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือวัดจากเกณฑ์ภายใน (Internal Criteria) ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ ความพอใจในงาน รู้สึกภาคภูมิใจ และความพึงพอใจชีวิตของตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ จึงหมายถึง ประสบการณ์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรหรือสังคม (Mirvis & Hall, 1994)

Victor P. Lau และ Margaret A. Shaffer (1992) อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ นิรินทร (2550) Career Growth หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Career Success คือ ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง วิถีทางส่วนบุคคลในอันที่จะเติมเต็มพลังอำนาจและความต้องการที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะ使人คนนั้นพัฒนาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

London และ Stumph (1982) อ้างถึงใน ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธ์ (2564) ได้นิยามความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ว่า การเปลี่ยนบทบาทในการทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆที่รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับขั้น หรือ ค่าตอบแทนตลอดจนความพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองซึ่งอาจออกมาในรูปของสถานภาพที่สูงขึ้น หรืออำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละคน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ บทบาทใดๆที่เปลี่ยนแปลงและเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความรู้สึกถึงคุณค่าอาจออกมาในรูปแบบแบบสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พอใจในการปฏิบัติงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนด้วยความสามารถในงาน และการประสบผลสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ Career Development

ทฤษฎีด้านความต้องการ ของ Hoppock (1976) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขสร (2558) ได้ให้แนวคิดด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดย มนุษย์มักจะเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง บางคนสามารถระบุความต้องการได้ชัดเจน แต่บางกลุ่มจะไม่มั่นใจ จึงตัดสินใจเลือกอาชีพจากความพึงพอใจ เริ่มจากตระหนักว่าอาชีพใดที่จะตอบสนองและสร้างความพอใจของตนเองได้ ข้อมูลการเลือกอาชีพคือ ความสามารถและความรู้ในอาชีพ ความต้องการส่วนตัว และลักษณะของอาชีพนั้น แต่สิ่งที่พึงตระหนักคือความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพจะเกิดขึ้นได้เสมอ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าได้มากกว่าเดิม

การพัฒนาอาชีพ (Career Development : CD) McLagan (1989) อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ นิรินทร (2550) McLagan อธิบายว่า การเน้นที่จะทำให้กระบวนการวางแผนอาชีพของพนักงาน (Individual Career Planning) กับการจัดการอาชีพขององค์กร (Organization Career Management) ให้มีความสอดคล้องและตรงกับความต้องการกับความต้องการของพนักงานและความต้องการขององค์กร McLagan เห็นว่าการพัฒนาอาชีพไม่ได้มุ่งโดยตรงต่อเฉพาะตัวบุคคลกับงานเหมือนกับ การฝึกอบรมพัฒนา และไม่ได้มุ่งโดยตรงต่อตัวบุคคลและกลุ่มเหมือนกับการพัฒนาองค์กร แต่การพัฒนาอาชีพจะมุ่งเน้นที่จะให้ความต้องการของพนักงานกับองค์กรให้สอดคล้องตรงกัน

Jerry W' Gilley, Steven A. Egglan และ Ann Mayc Grilley (2002) อ้างถึงใน ศรีรัตน์ ไร่ไพศรี (2555) กล่าวว่า Career Development ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Human Resource Development: HRD) คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในระยะสั้น และระยะยาวขององค์กรเพื่อการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคคลให้มีความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) อากรณ ภูววิทยาพันธุ์ (2551 :199-299) อ้างถึงใน ชารินี ทองลิ้ม (2558) เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development :HRD) ที่มุ่งเน้นตัวบุคคล (Individual) และมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Long Term Results) ทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาสายอาชีพนั้นประกอบด้วย 2 ส่วนหลักที่สำคัญ ได้แก่

การวางแผนสายอาชีพ (Career Planning) เป็นกระบวนการที่เน้นพนักงานเป็นหลัก (Employee-centered initiatives) และถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของ Career Development โดยมองว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกันในด้านอาชีพ ความต้องการที่มีต่อตัวองค์กร ต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาตนเอง ทั้งซึ่งพนักงานแต่ละคนจะประเมินความสนใจและความสามารถของตนเอง พิจารณาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดเป้าหมายในชีวิตการทำงาน วางแผนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้องค์กรจะมีหน้าที่ในการช่วยเหลือพนักงาน โดยการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพของพนักงานแต่ละคน รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานเป็นรายบุคคล

การบริหารสายอาชีพ (Career Management) เป็นกระบวนการที่เน้นองค์กรเป็นหลัก (Organization-centered initiatives) เป็นเรื่องของการจัดเตรียม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพไว้ให้กับพนักงาน การบริหารสายอาชีพนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของ Career Development

โดยเน้นไปที่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดหน้าที่การงาน การประเมินศักยภาพ การฝึกอบรม การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน และคำปรึกษา เพื่อช่วยทำให้พนักงานมีโอกาสบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ได้กำหนดขึ้น

ทฤษฎีพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ Super (1957) อ้างถึงใน ชารินี ทองลิ้ม (2558) ได้นำแนวคิดเชิงมโนทัศน์ต่อตนเองและความรู้ทางจิตวิทยาพัฒนาการมาใช้พิจารณาพบว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นมาจากความคิดที่มีต่อตนเอง โดยคนจะเลือกอาชีพที่ด้วยความมั่นใจ ในผลที่ได้ประเมินไว้ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน จากความสนใจและบุคลิกภาพ จึงมีสอดคล้องและเหมาะสมในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความพอใจของบุคคล และความสามารถที่มี และเหตุการณ์ที่เผชิญ เป็นเหตุผลเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคคลได้ และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เอง Super ได้ให้ขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพไว้ 4 ระยะดังนี้

1. ระยะเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นรากฐานของการเข้าสู่อาชีพ จะเป็นช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่สร้างสมทัศนคติและองค์ประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมโนทัศน์ หรือ ภาพที่มีต่อตนเอง จะเริ่มเรียนรู้ในโลกของอาชีพและสิ่งสมประสงค์ ในช่วงปลายของระยะนี้ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไป

2. ระยะการสำรวจและค้นหา (Exploratory Stage) เป็นช่วงอายุตั้งแต่ 14 - 24 ปีหรือจบการศึกษาช่วงต้นๆยังคงมองหาอาชีพในลักษณะเพื่อฝัน แต่เมื่อเผชิญกับความเป็นจริงบุคคลจะตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ ออก จากองค์ประกอบต่างๆที่แวดล้อม

3. ระยะการคงตัวของอาชีพ (Establishment Stage) อยู่ในช่วงจบการศึกษาอายุตั้งแต่ 24 ปีหรือถึงประมาณ 44 ปี เป็นช่วงที่เริ่มเข้าไปมีประสบการณ์ มีการปรับตัวเพื่อผสมผสานมโนทัศน์ที่มีต่อตนเองกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ หากพบว่าอาชีพที่ดำรงอยู่นั้นไม่เหมือนตามที่คาดหวังไว้ อาจมีการปรับเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่น

4. ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณ (60 ปี) ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการทำงาน บุคคลในวัยนี้มักจะทำงานไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรักษาตำแหน่งไว้มากกว่าการทุ่มเทเพื่อการสร้างสรรค์ ซูเปอร์ยังให้ความเห็นถึงแนวทางการพัฒนาอาชีพว่าแท้จริงแล้วการพัฒนาทั้งทางจิตใจและความสามารถเพื่อให้เกิดการผสมผสานกับกระบวนการแสดงออกของมโนทัศน์ของบุคคล มีพื้นฐานทางครอบครัวและการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลในการเลือกอาชีพของบุคคลและการพัฒนาทางอาชีพ



เกณฑ์วัดความก้าวหน้าในอาชีพ (คดียภัทร์ ปิติเศรษฐพันธ์, 2564) ได้กล่าวไว้ 3 ด้าน

1. ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง พัฒนาเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบสูงด้วย โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งในปัจจุบันกับระยะเวลาและอายุงานของเพื่อนร่วมงาน

2. ก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนและก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นมีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีโอกาสในการเติบโตหรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงตามตำแหน่งด้วย ซึ่งได้มาจากการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรายบุคคลเป็นกรณีพิเศษ ทำให้ได้รับปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ก้าวหน้าในเรื่องของการพัฒนาตนเอง หมายถึง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาทักษะ รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิด จิตใจ ทักษะ พฤติกรรมที่แสดงออกทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งที่ตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน ในด้านของบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลในการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล และในด้านของความต้องการขององค์กรที่ได้วางแผน และกำหนดแผนงาน การวางแผนการฝึกอบรม การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น

### 2.3.3 ปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์ประกอบสำคัญของ HRD 4 ด้าน (อ้างถึงใน ศรีรัตน์ ไร่ไพศรี, 2555)

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาทักษะ ความรู้ พฤติกรรมการทำงานในแต่ละคน เพื่อให้ทำงานปัจจุบันที่ตนรับมือได้

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคล เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มัก เรียกว่า การพัฒนาบุคคล (Human Development) หมายถึง การวิเคราะห์ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ ที่สำคัญและจำเป็นรายบุคคล



3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งคือ มุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันเพื่อรับรองการทำงานของบุคลากร

4. การพัฒนาองค์กร (Organization) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร ซึ่งแก้ไขปัญหาเพื่อเกิดผลในระยะยาว การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร วางกลยุทธ์การบริหารงาน และผู้นำ

ชงชัย สันติวงษ์ (2537,อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขสร, 2558) กล่าวถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพและสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนา

1) ลักษณะงานในปัจจุบัน พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้มักจะมีขอบเขตจำกัด ซึ่งมีการกระทำกันมากโดยเฉพาะภายในกลุ่มอาชีพของผู้ชำนาญการด้านวิชาชีพ ผู้ทำงานด้านเทคนิค บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหาร และกับบางคนที่สนใจเท่านั้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากตัวบุคลากรอาจมีความสนใจงานเฉพาะบางประเภท อาจจะมีข้อจำกัดทำให้ยากแก่การเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่น

2) ลักษณะและความสนใจเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่และเป็นเรื่องที่ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจ ดังนั้นจึงย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสนใจและกระตือรือร้นของตัวบุคลากรและหากหัวหน้างานมีความสนใจและเก่งในเรื่องเดียวกัน การพัฒนาความก้าวหน้าก็จะทำได้โดยมีประสิทธิภาพสูง

3) เป้าหมายขององค์กรและนโยบาย ถ้าหากองค์กร ได้มีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน จะส่งเสริมและเพิ่มการให้ความสำคัญต่องาน และให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล พัฒนาสายอาชีพอย่างสมบูรณ์

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (กิมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, 2562) สรุปได้ดังนี้

1) การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้เลื่อนเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการเลื่อนเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) การประเมินการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น หมายถึง การประเมินเพื่อรับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น ได้รับเกียรติและการยอมรับ การก้าวหน้าของชีวิต ตลอดจนการมีสถานะที่มั่นคงในชีวิต

3) การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านความรู้ เรียนรู้ขณะทำงาน เรียนรู้จากการฝึกอบรม เรียนรู้จากปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ รวมทั้งด้านจิตใจ ทักษะ และอุปนิสัยในการทำงานผ่านการเสาะแสวงหาข้อมูลอาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากเอกสาร ตำรา คู่มือปฏิบัติงาน

4) การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ หมายถึง โอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถ ผ่านการมอบหมายงานที่ทำทาย การทำงานที่รับผิดชอบหรืองานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการหมุนเวียนงาน และการฝึกงาน เป็นต้น

5) การวางแผนและให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับคำปรึกษาในเรื่องอาชีพรวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ การที่องค์กรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร โดยการจัดทำแบบจำลองและแนวทางอาชีพให้กับบุคลากร การให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคลากร ให้ข้อมูลจริง

จากปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้า นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้วยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพ อย่างที่มุ่งหวังไว้ ควรมีแผนการพัฒนาด้านอาชีพ เพื่อเข้าสู่อาชีพอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

### 2.4.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

Robbins and Judge (2015) อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) วัฒนธรรมองค์กร คือ การกำหนดการดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงระบบการปฏิบัติงาน โดยองค์กรมีการกำหนดร่วมกัน หรือการดำเนินการในรูปแบบทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และเมื่อบุคลากรที่เข้ามาใหม่จะถือปฏิบัติเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กร สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติจะถูกถ่ายทอดผ่านทางวัฒนธรรมองค์กร

ซึ่งไซส์ เอ็ดการ์ (Schein Edgar, 1985) อ้างใน วรางคณา ชนะเคน (2559) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนคติพื้นฐาน-การค้นพบ การคิดขึ้นมาใหม่ หรือพัฒนา

จากการเรียนรู้การบูรณาการจากภายในและการแก้ปัญหาและปรับตัวจากภายนอก ซึ่งทำได้ดี มีการยอมรับและนำไปสอนคนรุ่นใหม่เพื่อรับรู้ และคิด และรู้สึกที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์และปัญหาดังกล่าว

Griffin & Moorhead (2011) อ้างถึงใน ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงความคิด ศิลธรรม ประเพณี ค่านิยม ความรู้ เทคโนโลยีตลอดจน สิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาที่มีร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร และแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ประชญา และเรื่องราว

ปริญ บุญฉวย (2556) วัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดของค่านิยม ฐานคติ ความเชื่อ และรูปแบบของการปฏิบัติรวมต่างๆ ของสมาชิกที่มีร่วมกันในองค์กร ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของสมาชิกและองค์กร มีการถ่ายทอดแนวทางที่ถูกต้อง มีความทนทานต่อสิ่งเปลี่ยนแปลง

จิตรพร คมขำ (2554) อ้างถึงใน วุฒิชัย สังขรัตน์ (2555) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐาน ค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกภายในองค์กรในลักษณะทางการและไม่ทางการ เกิดจากการเรียนรู้ จากคนรุ่นก่อนแล้วส่งสมกันมาเป็นทอด ๆ จนกลายเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกัน ถือเป็นแนวปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิดและการมีความเชื่อ ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์กรจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้องค์กรมีแนวทางปฏิบัติให้สมาชิกอยู่ร่วมกัน บุคคลากรเกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และห่วงแหนองค์กร ในท้ายที่สุดองค์กรจะประสบความสำเร็จ

#### 2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร

Alvesson (2000 อ้างถึงใน ภักพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ และพิธีการ
2. บรรทัดฐาน (Norms) มีการยึดถือและมีมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน สิ่งใดควรต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรให้การยอมรับ สนับสนุน คาดหวังจะปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเรื่องการปฏิบัติ เพื่อการให้บริการ

5. กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นมาจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร

Robbins & Coulter (1999 อ้างถึงใน ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ, 2560) ได้ศึกษาและรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายประเภท ดังนี้

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง คือ การที่สมาชิกองค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการ โดยการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาสทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกต่อความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

3. การมุ่งผลผลิต คือ ระดับการที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติผล เพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตที่มากกว่า การใส่ใจต่อวิธีการและเทคนิค

4. การมอบความสำคัญต่อสมาชิก คือ ระดับการตัดสินใจในทางการบริหาร ที่สนใจผลลัพธ์ที่อาจกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ทำให้การส่งเสริม สนับสนุนและไม่สร้างแรงกดดัน

5. การทำงานเป็นทีม คือ ระดับของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญเรื่องทีมมากกว่า การเน้นความสามารถของเฉพาะรายบุคคลมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

6. การมุ่งมั่นสู่ชัยชนะ คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นที่จะแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย

Martin (อ้างถึงใน อ้างถึงใน กัญญาภรณ์ นุชวงษ์, 2559) ได้เสนอการแบ่งกลุ่มแนวคิดในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเอาไว้ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดบูรณาการ (integration) มองวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์รวมที่ทำให้เกิดความสามัคคีและเอกภาพ วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่มีร่วมกันในองค์กร เช่น ความเชื่อค่านิยม ความหวัง รูปแบบการตีความและข้อสมมติร่วมทำให้เกิดแรงยึดเหนี่ยวร่วมกันในองค์กร

2. แนวคิดความแตกต่าง (differentiation) ศึกษากลุ่มวัฒนธรรมย่อย การวิจัยมุ่งวิเคราะห์ไปถึงกลุ่มย่อยในองค์กรที่บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง หรือ ความสามัคคีกัน ซึ่งขาดความสอดคล้องในการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้งในการปฏิบัติ สัญลักษณ์และเนื้อหา

3. แนวความคิดแบบแยกส่วน (fragmentation) ศึกษาความซับซ้อนและความคลุมเครือในการแสดงออก และการตีความที่หลากหลายของวัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้เกิดการอธิบายปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายซึ่งคนมาร่วมกันเป็นครั้งคราวตามสถานการณ์ และไม่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรมีสภาพคงที่ แต่มองว่ามีลักษณะคลุมเครือและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หลักปฏิบัติที่กำหนดขึ้นมาจากการอยู่ร่วมกัน บุคคลจะมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ในองค์กร สิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและเป็นความประสงค์ขององค์กร

#### 2.4.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Sergiovanni (1988 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นหลักประพฤติปฏิบัติของทุกอย่างองค์กรที่พึงสังเกตได้ เกิดเป็นบรรทัดฐานที่กำหนดขึ้น โดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันที่บ่งชี้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ เป็นการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Greenberg และBaron ,1997 (อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี 2559) ศาสตราจารย์ผู้ซึ่งเชี่ยวชาญด้านการจัดการพฤติกรรมองค์กร จากมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตตและมหาวิทยาลัยโลวาตามลำดับ ได้เสนอลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. นวัตกรรม (Innovation) คือ ลักษณะที่คนในองค์กร ได้มีการแสดงความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ความมีเสถียรภาพ (Stability) คือ ลักษณะของทิศทางขององค์กรที่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงน้อย มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีการทำงานที่มีกฎระเบียบแบบแผนของการทำงานที่แน่นอน



3. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์กร (Orientation toward people) คือ ให้ความสำคัญที่การสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยองค์กรได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าแล้ว

4. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results orientation) คือ การเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าที่ตั้งไว้ โดยองค์กรได้ตั้งเป้าหมายของงานไว้แล้ว

5. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด (Easygoingness) คือ ลักษณะการทำงานในบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง มีความผ่อนคลาย และมีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน

6. มุ่งเน้นรายละเอียดของงาน (Attention to detail) คือ ระบบงานที่มีการวิเคราะห์ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ

7. ร่วมมือทำงานเป็นทีม (Collaborative orientation) คือ พนักงานทุกระดับในองค์กรร่วมมือกันในการทำงาน เน้นหนักการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์เฉพาะบุคคล

Luthans (1998) อ้างถึงใน กัญญาภรณ์ นุชวงษ์ (2559) เสนอแนะลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

(1) ลักษณะปกติของพฤติกรรมที่สังเกตเห็น เมื่อสมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พวกเขาจะใช้ภาษาเหมือนกัน พิธีการ และคำศัพท์เฉพาะเหมือนกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคารพนับถือ และการคล้อยตาม

(2) ปทัสถาน มาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางเกี่ยวกับการทำงานที่ดำรงอยู่ร่วมกัน

(3) ค่านิยมที่โดดเด่น (dominant values) ค่านิยมสำคัญที่องค์กรให้การสนับสนุนและคาดหวังให้สมาชิกมีส่วนร่วม

(4) ปรัชญา (philosophy) มีการกำหนดนโยบายความเชื่อขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าควรปฏิบัติต่อบุคลากรหรือลูกค้าอย่างไร

(5) กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติของผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้การยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม

(6) บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) เป็นความรู้สึกที่รวมทุกอย่างที่ถ่ายทอดโดยรูปแบบทางกายภาพ วิธีการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกด้วยกัน และวิธีที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติต่อบุคคลภายนอก และลูกค้า



Robins (2005) อ้างถึงใน ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) กล่าวว่า การประเมินวัฒนธรรมองค์กรสามารถประเมินจากคุณลักษณะ 10 ประการ

1. ริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ เป็นอิสระของแต่ละคน และอิสรภาพทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้เกิดความก้าวร้าว ต่อการเปลี่ยนแปลง และกล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการมุ่งกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่ โดยเป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไป หรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำทายเป็นเหมาะสม
3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ ระดับความคาดหวังที่ชัดเจน
4. การประสานและการร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ประสานงานและร่วมแรงร่วมใจ
5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้ทำการเตรียมให้ความช่วยเหลือ ให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบและปริมาณการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในควบคุมและดูแลพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณะ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กร ในฐานะการมีส่วนร่วม หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระดับการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้สิ่งตอบแทนการปรับตำแหน่ง ค่าตอบแทน โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง และลักษณะที่ปรากฏความขัดแย้ง โดยผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น
10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด โดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา สายงานอย่างเป็นทางการ และประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

คายนอร์ และลุนด์เบิร์ก Dyer and Lundberg อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกต (2562) เสนอว่า ลักษณะวัฒนธรรม มี 2 ระดับ คือ

1) วัฒนธรรมทางกายภาพ ที่มนุษย์สร้างขึ้น (Artifacts) ระดับของวัฒนธรรมพื้นผิว ที่สุด เป็นระดับที่มองเห็นจับต้องได้ สามารถได้ยินหรือรู้สึกได้ง่าย เป็นค่านิยมที่เป็นสัญลักษณ์

2) แนวความคิด (Perspectives) ระดับที่เป็นกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมทางสังคม ซึ่งเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

โอเรียลตี แซท แมน และแคลดเวลล์ O'Reilly , Chatman and Caldwell (1991) อ้างถึง ใน ฉวีธิตา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile)

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับการคาดหวังต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความแม่นยำ ความถูกต้อง การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับขององค์กรกำหนดความสำคัญต่อผลการทำงานมากกว่าวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบที่มีต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าด้านทำงานแบบบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่สร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ จากการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจมุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึง ระดับของวิถึปฏิบัติและการตัดสินใจขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการได้รับการสนับสนุนการยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นเชิงความเสี่ยงและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ การที่กลุ่มบุคคลภายในองค์กรมีค่านิยม และได้ยึดถือสืบทอดกันมาเป็นเวลายาวนาน ข้อบังคับในกฎระเบียบ สามารถแสดงออกในรูปแบบของการสื่อสาร พิธีกร และการเรียนรู้ โดยสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS)

### 2.5.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

มุกิตา สุภรณ์, 2558 (อ้างถึงใน กันติทัต โกมลเสนาะ, 2562) ได้ให้ความหมายว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กร บุคคลรับรู้สิ่งสนับสนุนโดยองค์กรในทิศทางบวก ทำให้บุคคลตอบแทนกลับคืนให้องค์กรในทิศทางบวกเช่นกัน ในรูปแบบการทำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ทুমเทร่างกายแรงใจ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆขององค์กรสม่ำเสมอ

กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ทศนคติหรือความคิดที่รับรู้จากการช่วยเหลือจากองค์กร และความใส่ใจ ซึ่งสามารถส่งผลต่อการทำงานของพนักงานได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์กร

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อว่าองค์กรจะให้คุณค่า ทুমเททำงาน พร้อมทั้งจะให้ช่วยเหลือ และให้การตอบแทนพนักงานด้วยผลประโยชน์ขององค์กรด้านวัตถุ และจิตใจ รับรู้ว่าองค์กรให้สนับสนุนจะทำให้เกิดผลในเชิงบวกต่อองค์กรในระยะยาว

เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548 (อ้างถึงใน สรพงศ ตุลยากรณ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า ความเห็น จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้แสดงออกให้เห็นถึงคุณค่า เห็นความสำคัญในการท่อมเทการทำงานของพนักงาน ด้วยการแสดงความผูกพันและห่วงใยพนักงาน ด้วยการสนับสนุนการทำงานผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร

นพดล มังครุตร (2557) ได้ให้ความหมายว่า พนักงานรับรู้เรื่องการสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ ทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร รวมถึงองค์การใส่ใจพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กรให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

สมพงษ์ เพชร (2561) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้การยอมรับแก่พนักงาน ให้คุณค่า และส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความ ใช้ชีวิตที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ความยุติธรรม โดยรับรู้ผ่านทางนโยบาย และการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่างๆ เช่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการความเป็นอยู่ โอกาสเติบโตในสายอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สรุปความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อ นึกคิด หรือทัศนคติ เรื่องการรับรู้ระหว่างบุคคลกับองค์กร เกี่ยวกับการที่องค์กรมีส่วนช่วยเหลือและเอาใจใส่ ความเป็นอยู่ของพนักงาน ตอบแทนพนักงานที่ทุ่มเททำงานด้วยผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ ผ่านการสนับสนุนทางนโยบายขององค์กร ส่งผลในเชิงบวกทำให้พนักงานตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจให้องค์กร และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

### 2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoaders & Eisenberger, 2002 (อ้างถึงใน กัณฑ์ทัต โกมลเสนะ, 2562) การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้เกิดการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นหนึ่งในที่ทำงาน ซึ่งจะทำการตอบแทนในทุกๆด้านอย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนทางอารมณ์ จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีคุณค่าอีกทั้งยังมีความหมาย
2. อารมณ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่ออารมณ์ ของการทำงาน นั้น คือ ความพอใจในงาน อารมณ์ดี ส่งเสริมสภาวะทางอารมณ์ที่ดีให้กับพนักงาน
3. การคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความต้องการของพนักงานในการคงอยู่ในองค์กร เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร ทำให้มีความพอใจ อยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) บลาว (Blau, 1964, ชวิศา กาญจนรัตน์, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Social Exchange Theory) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Economic Exchange Theory) ซึ่งการแลกเปลี่ยนทั้ง 2 ประเภทมีความคล้ายคลึงกัน ในด้านของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนในอนาคต จากการลงทุนลงแรง และมีความแตกต่างกันที่การแลกเปลี่ยนทาง

สังคมบนพื้นฐานความเชื่อใจ ซึ่งแนวคิดถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีหลักเกณฑ์ในการสร้างแนวคิดเพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับองค์กรที่พวกเขาทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับผลลัพธ์ในทางบวกและได้รับในสิ่งที่พวกเขาปรารถนาจากบุคคลอื่น

Eisenberger et al. (1986) อ้างถึงใน สุชาติ หมันเฒ่า (2558) กล่าวว่าไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นเกิดจากที่พนักงานมององค์กรว่าเป็นบุคคล การกระทำต่างๆที่ดำเนินการผ่านตัวแทนขององค์กรซึ่งจะถูกมองว่าเป็นการกระทำโดยตัวแทนองค์กรเองเกิดจากความตั้งใจขององค์กร ซึ่งการมองว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลนั้น พนักงานพิจารณาจากการกระทำของตัวแทนองค์กรนั้นคือนโยบาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐาน ศีลธรรม โดยพนักงานจะมองสิ่งที่กระทำผ่านตัวแทนองค์กรว่าเป็นบุคคลที่มีจิตใจดีมีเมตตา หรือ โหดร้าย

Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) อ้างถึงใน รัชญา อ่อนระยับ (2560) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานได้รับกำลังใจในการตั้งใจทำงาน เช่น องค์กรสามารถยอมรับเรื่องที่เกิดพลาดจากการทำงานและยังเปิดโอกาสรับฟังความเห็นของพนักงาน และให้โอกาสในการแก้ไขงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในองค์กร
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพตนเอง หรือได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญและมีความท้าทายให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน
3. การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าองค์กรช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานและให้ความใส่ใจต่อสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตของพนักงาน
4. การเห็นถึงคุณค่าการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรให้การยกย่องชื่นชมกับความสำเร็จ และเห็นถึงคุณค่า สิ่งสำคัญและความพยายามของพนักงาน

ซอร์และเททริก (1991)อ้างถึงใน นิชาภา ปัญจมาวัฒนา (2550) เสนอแนวคิด เพื่อรับรู้การสนับสนุนเป็นการประเมินการแลกเปลี่ยนทางสังคมของพนักงานกับองค์กรเป็นผลมาจากความเชื่อที่มีทัศนคติในลักษณะงาน หัวหน้างาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า บุคคลจะทราบว่าได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับที่ได้รับผลประโยชน์ หรือ จากความสัมพันธ์ต่อกัน จะทำให้พนักงานมีความสมัครใจและยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจน



บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดการผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจและลดอัตราการออกและเข้าใหม่ของพนักงาน

กล่าวโดยสรุป การได้รับการสนับสนุน การได้รับกำลังใจการทำงาน การได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีผลดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกด้านอารมณ์ที่ดี ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ในเชิงบวก คือ ผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และคงอยู่ในงาน

### 2.5.3 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades & Eisenberger (2002) อ้างถึงใน สมพงษ์ เพชร (2561) ได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีว่า เป็นความเชื่อของพนักงานที่ได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญ ทูมเท จึงให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีการรับรู้ 5 ด้าน

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้ เกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบายและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของตัวพนักงานและครอบครัว
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า และความรู้ หมายถึง การรับรู้ ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงาน ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาความก้าวหน้า
3. ด้านความมั่นคง หมายถึง รับรู้ว่าการมอบโอกาส และสามารถทำงานกับองค์กรอย่างมั่นคง
4. ด้านจิตอาสามณ์ หมายถึง ตะหนักถึงความสำคัญ คุณค่า ยกย่องพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จ และพนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนมีความเห็นอกเห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจหรือ ทำงาน ผิดพลาด ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ กับพนักงานเมื่อพนักงานกรณีที่เป็น
5. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหาร และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน สอนงาน หรือ ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่องค์กร



Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 699-701) อ้างถึงใน นิชาภา ปัญญาวัฒนา (2550) ได้แบ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนอย่างมียุติธรรม ทำให้เชื่อมั่น วางใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป
2. สนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้ให้คุณค่ากับการทำงานและมีความห่วงใย พนักงานอาจเชื่อว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมาจากนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนพนักงาน เนื่องจากหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญในความทุ่มเททำงานของพนักงานและทำการมอบค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ความมีอิสระในงาน การฝึกอบรมและพัฒนา

Eisenberger, Hungtington, Hutchison, & Sowa (1986) อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ได้แบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการให้กำลังใจในการทำงาน เช่น องค์กรยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็น และพนักงานได้รับโอกาสในการแก้ไขงานที่ไม่สามารถทำได้สำเร็จส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในงานและองค์กร
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือมีความท้าทายหรือได้รับ โอกาสในการศึกษาอบรม รวมทั้งเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. ด้านการใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่
4. ด้านการเห็นคุณค่าการทำงานของพนักงาน หมายถึง การชมเชยต่อความสำเร็จ การเห็นถึงความพยายามและความสำคัญของพนักงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของพนักงานในการสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความ เจริญรุ่งเรือง

Roades และ Eisenberger (2002), อ้างถึงใน สุขาคา หมั่นลี๊ะ (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของผลตอบแทนจากองค์กรและสภาวะการปฏิบัติงานเพิ่มอีก 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 7 คือ

1. การยกย่องชมเชย การจ่ายเงิน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Recognition, Pay and Promotions) หมายถึง สิ่งที่เป็นโอกาสขององค์กรที่จะรักษาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์เมื่อทราบการสนับสนุนขององค์กร

2. ความมีอิสระ (Autonomy) ความมีอิสระ หมายถึง การรับรู้จากพนักงานว่าองค์กรมีการควบคุมอย่างไร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติได้สำเร็จ โดยถ้าเพิ่มความมีอิสระให้พนักงานแล้ว การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย และความมีอิสระจะเป็นตัวชี้วัดถึงการวางใจต่อพนักงาน

3. การฝึกอบรม (Training) Wayne, Shore, และ Liden (1997) กล่าวว่า การลงทุนที่สร้างความพอใจให้กับพนักงานคือฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

4. ขนาดขององค์กร (Organizational size) Dekker และ Bralning (1995) เมื่ออยู่ในองค์กรขนาดใหญ่พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าน้อย เนื่องจากระเบียบนโยบายที่เป็นทางการสูงอาจมีความยืดหยุ่นที่ต่ำในการเข้าถึงความต้องการของพนักงานรายบุคคลได้

กล่าวโดยสรุป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร รู้สึกถึงการสัมพันธ์และตอบสนองความรู้สึก ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลในการปฏิบัติงานและความพอใจ อารมณ์ เป็นการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน และมีผลทางบวกกับองค์กรในระยะยาว

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

### 2.6.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Fisher, Hinson และ Deets (1994) อ้างถึงใน กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การคงอยู่ในงานโดยเป็นการวางแผนของบุคคลที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในองค์การยาวนานมากกว่า 3 ปี

นพดล มังกรคร (2557) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคคลพอใจและมีความต้องการที่เป็นเฉพาะบุคคล ที่จะทำงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่วางแผนย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

วรรัตน์ บุญณสะ (2550 ,อ้างถึงใน กรรณิการ์ เกตทอง,2559) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การคงอยู่เพื่อทำงานของพนักงานด้วยความสามารถและธำรงรักษานักงานขององค์กร และหากมีพนักงานคงอยู่กับองค์กรมาก จะเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพในการบริหาร

Price และMueller (1981) อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลที่ไม่ใช่การการแสดงออกทางพฤติกรรม การประเมินสามารถทำได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

จุไรวรรณ บินคูเหล็ก (2562) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ บุคลากรที่พอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่เพื่อองค์กรนี้ต่อไป ในระยะเวลาที่ยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องการมองหาอาชีพอื่น หรือ เปลี่ยนบริษัท บุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะทำงานอย่างมีความสุข และมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ภูมิใจที่ทำงานในองค์กร ไม่มองว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นการผูกมัดตัวเอง ถึงแม้องค์กรอื่นให้งานที่ดีกว่า บุคลากรก็จะไม่เปลี่ยนใจ

ปรีดา กงกัญญา (2556) อ้างถึงใน ตติยา ผาสุก ( 2559) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการและพึงพอใจส่วนบุคคล ที่ต้องการทำงานอย่างสมัครใจต่อไป ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรที่มีความพึงพอใจและความต้องการอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องการที่จะปฏิบัติงานให้นานต่อไปเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยไม่มีความต้องการมองหาการโยกย้ายสถานที่ทำงานหรืออาชีพอื่น และสุขใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน อย่างทุ่มเทโดยไม่มองว่าการคงอยู่เป็นการผูกมัดตัวเอง

## 2.6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านซึ่งสนใจและได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้

Osborne (2004) อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ได้สรุปสาเหตุที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ โอกาสการเติบโตในงาน ความตื่นเต้นและท้าทาย มีเพื่อนร่วมงานดี และมีส่วนร่วม การมีผู้นำดี ทำงานสนุกสนาน มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ในด้านสาเหตุของการทำให้บุคคลลาออกจากองค์กร ได้แก่ การถูกปฏิเสธการยอมรับในที่ทำงาน การขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการไม่ได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ไม่มีผู้นำที่ดี การมีระบบบังคับบัญชาหลายชั้น การขาดความนับถือในตนเอง และการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรอื่นที่มากกว่า

Mowday (1981) อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ได้อธิบายการส่งผลต่อความตั้งใจของผู้อยู่ในงาน มี 2 ปัจจัยหลักๆ 1) สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกต่องาน (Affective responses to the job) นำไปสู่การตั้งใจลาออกจากงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถช่วยลดความตั้งใจลาออกจากงานได้หากมีการตระหนักถึง 2) สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (non-Work) ได้แก่ ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน สามารถเพิ่มหรือลดการลาออกหรือการคงอยู่ในองค์กร

Price และ Mueller (1981) อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรี (2557) พบว่ามีปัจจัยที่มีผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ระดับความชอบที่บุคลากรต่องาน สามารถวัดจากความชอบและความไม่ชอบที่บุคลากรมีต่องาน เป็นระดับทางบวกของบุคคลที่มีต่อมิติต่างๆ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ อันประกอบด้วย การได้รับการนิเทศ ลักษณะงาน การสนับสนุน ซึ่งความพอใจในงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร บุคคลจะรู้สึกถึงความท้าทายความสามารถ ทำให้มีความสุข กระตือรือร้น หากบุคคลไม่พอใจในงานจะมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการเบื่องาน ไม่สนใจงาน และเมื่อรู้ว่าต้องปฏิบัติงานจะรู้สึกไม่ชอบ

2. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) คือ ระดับการปฏิบัติงานที่มีกฎเกณฑ์ตามคุณลักษณะของวิชาชีพตามมาตรฐานสากล (Wilensky, quoted in Miller, 1988) Price และ Mueller (1986) มีแนวคิดว่าการเป็นวิชาชีพจะสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้อยู่ในงาน หากมีวิชาชีพสูง มีความสามารถ ทำให้มีทางเลือกมากกว่า ถ้าองค์กรมีการบริหารงานที่ไม่ตรงกันกับความต้องการ ก็อาจทำให้บุคลากรผู้ที่มีความเป็นวิชาชีพสูงพยายามหาวิธีเปลี่ยนแปลง เช่น การลาออก การโอนย้าย หรือการย้ายไปหน่วยงานอื่น เป็นเหตุให้ความตั้งใจของผู้อยู่ลดลง

3. การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training) คือ ระดับทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันศึกษา ทำให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงก็จะได้รับการฝึกอบรมมากกว่า

4. ความรับผิดชอบต่อญาติ (Kinship Responsibility) คือ ภาระความรับผิดชอบที่บุคลากรมีต่อสมาชิกครอบครัวและเครือญาติในท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ หากมีเหตุการณ์ที่สำคัญ เช่น การเจ็บป่วยของบิดา มารดา หรือ ญาติ จะทำให้มีผลต่อการทำงาน นอกจากนี้มีเรื่องการย้ายสถานที่ศึกษาของบุตรอีกด้วย

Cowin และ Hengstberger (2004) อ้างถึงใน พิพากร เลขที่ ๒๖๑ (2561) ได้ศึกษาสิ่งที่พยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาต้องการในที่ทำงาน โดยให้เน้นในเรื่องการเพิ่มการคงอยู่ในงาน โดยการสร้างสัจจะกับตนเอง (Self-concept) ซึ่งเป็นความคิดของแต่ละบุคคลในการเปรียบเทียบกับ การรับรู้ความเป็นจริง จึงได้เสนอในงานวิจัยของเขาว่าปัญหาที่มีผลต่อสัจจะกับตนเอง (Self-concept) ของพยาบาลกลุ่มนี้ ได้แก่

- (1) Reality Shock คือ ความเครียดและแรงกดดันที่เกิดจากการทราบความเป็นจริง
  - (2) Work Readiness คือ ประเด็นความพร้อมทำงานของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่
  - (3) Interpersonal Conflict คือ ความไม่ราบรื่นระหว่างบุคคลเกิดขึ้นภายในองค์กร
- นอกจากนี้ ได้ออกแบบวิธีที่จะเพิ่มการคงอยู่ในงาน ด้วยการพัฒนาสัจจะกับตนเอง (Self-concept) โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) Care คือ การดูแลใส่ใจ มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน
- (2) Staff Relation คือ การสร้างสัมพันธ์อันดีงามระหว่างเพื่อนร่วมงานในทุกกระดับ
- (3) Communication คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล
- (4) Knowledge คือ การให้องค์ความรู้และทักษะต่างๆ
- (5) Leadership คือ การแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ

ผลจากการศึกษา พบว่า การพัฒนาสัจจะกับตนเอง (Self-concept) สามารถทำให้พยาบาลกลุ่มที่ทำการศึกษาดังกล่าวมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การที่บุคคลพบสาเหตุที่จะตั้งใจอยู่กับองค์กร จากการได้รับโอกาสการเติบโตในงาน การมีความตื่นตัวและท้าทาย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของงาน การมีผู้นำที่ดีมีการให้คำแนะนำ บรรยากาศการทำงานที่ความสนุกสนาน มีค่าตอบแทนที่จ่ายอย่างยุติธรรม สามารถแสดงการดูแลรับผิดชอบให้กับเครือญาติได้ในขณะที่ตั้งใจอยู่กับองค์กร



### 2.6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Taunton, Krampitz และ Wood (1989) อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory model retention) ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) คือ ปัจจัยอันเกิดจากตัวบุคลากรเอง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสที่จะได้ทำงานในองค์กรอื่น พื้นฐานของการศึกษา และภาระครอบครัว

2. ปัจจัยด้านหน้าที่การรับผิดชอบ (Task requirement) คือ ปัจจัยอันเกิดจากลักษณะงาน เช่น ส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานประจำ

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational characteristics) คือ ปัจจัยองค์กร การได้รับค่าตอบแทน การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) คือ ปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น อำนาจ อิทธิพล ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการบริหาร

Mathis และ Jackson (2010) อ้างถึงใน พิพากร เลขภัสร์ (2561) ได้กล่าวถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กร ดังนี้

(1) ลักษณะของนายจ้างหรือองค์กร ได้แก่ การจัดการและการบริหาร และหน้าที่ที่มั่นคง รวมไปถึง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

(2) ลักษณะของงานที่ได้รับ ได้แก่ รายละเอียดที่เหมาะสมแต่ละบุคคลกับงาน ความยืดหยุ่นของมีเวลางาน รักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างมีเวลาเพื่อชีวิตส่วนตัว

(3) โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่หรืออาชีพ ได้แก่ ได้รับโอกาสในพัฒนา ได้รับการสอนงาน การเลื่อนตำแหน่ง และมีการวางแผนอาชีพให้กับพนักงาน

(4) ผลตอบแทนที่ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และรางวัลต่างๆ

(5) สัมพันธภาพของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ความยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนโดยหัวหน้างาน

Mccarthy, Tyrrell และ Lehane (2007) อ้างถึงใน พิพากร เลขภัสร์ (2561) พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่หรือลาออก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

(1) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว (Kinship responsibility) กล่าวคือพนักงานที่ไม่มีครอบครัวมีโอกาสที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีหน้าที่ที่ดูแลให้การสนับสนุนต่อครอบครัวเนื่องจากไม่มีภาระ

(2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พนักงานที่พอใจในงานสูง ก็จะมี ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อ้างถึงใน จุไรวรรณ บินคูเหล็ม (2562) การตั้งใจคง อยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าองค์กรพอใจในการ ปฏิบัติงานกับองค์กร มั่นใจและก้าวเข้ามาสู่อาชีพ และประกอบอาชีพต่อไปตามความปรารถนาและ ความสมัครใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย

1. ด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว บุคลิกภาพ เซาว์ ปัญญา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ด้านงาน เช่น ลักษณะของงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน สภาพทาง ภูมิศาสตร์ และความห่างไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน
3. ด้านการจัดการ เช่น โอกาสของความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสื่อสารกับหัวหน้า และความศรัทธาต่อ ผู้บริหาร

Dibble (1999) อ้างถึงใน จุไรวรรณ บินคูเหล็ม (2562) กล่าวว่า การจัดการเรื่องการคง อยู่ของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. เงิน สิ่งตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง และผลประโยชน์ที่ได้รับจาก องค์กร
2. พัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and Career Opportunity) ได้แก่ โอกาสเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร
3. สิ่งแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ บริหารการจัดการของผู้บริหาร ผลลัพธ์การทำงาน และนโยบายขององค์กรการบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการ ปฏิบัติงาน
4. การทำงาน ครอบครัว ความยืดหยุ่นของเวลา (Work, Family & Flexitime) ได้แก่ สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตในด้านครอบครัว

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ (2560) อ้างถึงใน ยุพภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างให้เกิดการตัดสินใจอยู่ในงานจากผู้บริหารทางการพยาบาลพบปัจจัยที่ส่งเสริม ได้แก่

1. มอบความสำคัญให้บุคลากร เข้าใจสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคคล ให้การรับฟัง ความคิดเห็น ให้การตอบสนอง ให้การสนับสนุนให้และให้การความยอมรับ

2. สร้างความสัมพันธ์อย่างแท้จริง สร้างความผูกพันสังคม ความสนุกสนาน บุคลากรแต่ละคนต้องการที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชา
3. ส่งเสริมความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ชัดเจนสอน ให้การแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมสนับสนุน
4. มุ่งเน้นผลของงาน สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา
5. หัวหน้าและบุคลากรมีการสื่อสารที่ดีต่อกัน ตรงไปตรงมา นิเทศงานและรับผิดชอบต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ หากบุคคลมีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มหรือสังคมที่ดี มีการรับรู้ถึงเป้าหมาย ทักษะความรู้ และได้รับโอกาสก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคคลตัดสินใจ และการศึกษาความตั้งใจในการคงอยู่ในงานนั้น เพื่อให้ทราบแนวทางในการดูแลบุคลากรให้อยู่กับองค์กร หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ องค์กรนั้น ก็จะได้รับประโยชน์ ในด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เช่น การจัดการอบรมพนักงานใหม่ การประหยัดต้นทุนในการสรรหาบุคคล

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย เมื่อองค์กรได้ทำการผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงาน จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มคงอยู่กับองค์กร

นิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานย่อมมีการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นด้วย และความพอใจในงานมีทิศทางเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย

มิ่งขวัญ พอบุตรดี (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์

ของเพื่อนร่วมงานสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกับการคงอยู่ของพนักงาน บัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนาน และมีสิ่งแวดล้อมการทำงานเป็นทีม

### 2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

นิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ในด้านนโยบายของการบริหารขององค์กร รวมถึงความมั่นคงขององค์กร เงินเดือน สวัสดิการ รวมไปถึงการได้รับการนับถือการยอมรับ

เอกวิณ จุฑาพานิช (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์โดยรวมที่ 0.83 ความตั้งใจที่จะคงอยู่นั้นจะเกิดขึ้น หรือ มีการดำรงไว้เมื่อบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจในงานในระดับที่มาก บุคลากรเหล่านั้นจะไม่คำนึงถึงการมองหาโอกาสใหม่ๆ หรือการย้ายงานในช่วงเวลา ณ ตอนนั้น

ศศิญา ผาสุก (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านความพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้าน โอกาสเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรที่ต้องพิจารณาและมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน

### 2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

พิพากร เลขภัสร์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในด้านขององค์กรมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

ให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ด้านการให้รางวัลทำให้บุคลากรทราบว่าหากต้องการที่จะเติบโตหรือก้าวหน้าในอาชีพจะต้องวางแผน และยังมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน

ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) ได้ศึกษา ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร พนักงานให้ความสำคัญกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความสามารถและผลงาน และมีโอกาสในการได้ฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเพื่อเติบโตไปข้างหน้า

พิพัฒน์ มิเถื่อน (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรควรมีการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาหรือการได้รับโอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นเพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกวิณ จุฑาพานิช (2563) ได้ศึกษา คุณลักษณะภายนอกในปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในสายงานนั้นส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่องค์กรเห็นคุณค่า ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญขององค์กรในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางสังคมของบุคลากร ในด้านความท้าทายในงาน ด้านการได้มีอิสระในงาน ด้านการใช้ทักษะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในงาน มีความรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูง

#### 2.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นชายและการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน

จูไรวรรณ บินดุหลีม, (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรม ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์



ระหว่างผู้ร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ณัฐดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดของงาน และเน้นผลลัพธ์ของงาน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในองค์กร

### 2.7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จุไรวรรณ บินคูเหล็ก, (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร การมีอิสระในงาน ความต่อเนื่องในงาน สวัสดิการ ความมั่นคง ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมต่างๆ

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยการสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนของหัวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน ด้านการเดินทางทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

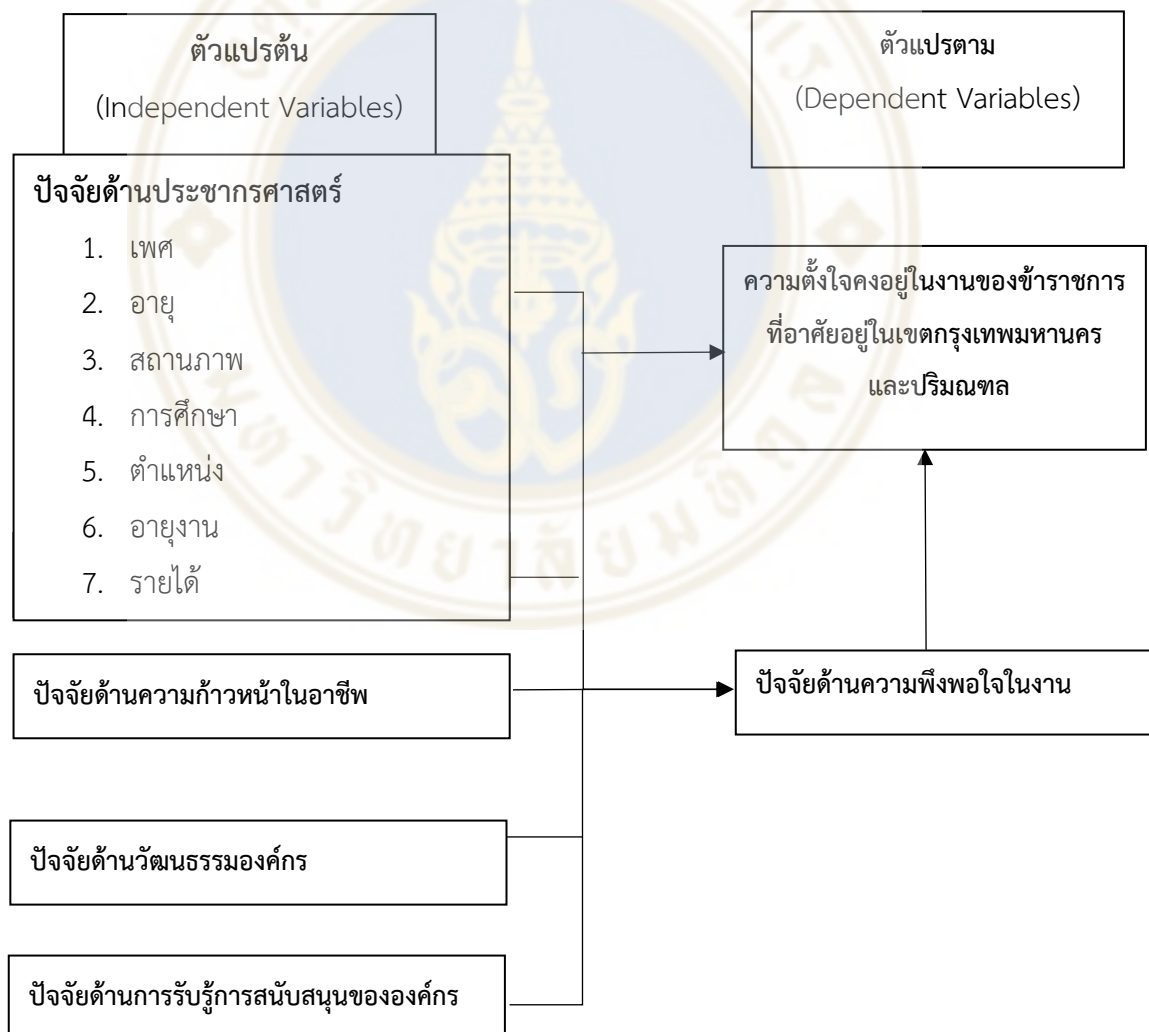
นพดล มังครุคร (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .562 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน มากกว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัทมา ชันโท (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและให้การยอมรับความคิดเห็น การให้รางวัล รวมถึงการให้การยกย่องชมเชย

เอกวิณ จุฑาพานิช (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจอยู่ การสนับสนุนจากองค์กร ส่งอิทธิพลเชิงบวกช่วยให้มีการทำงานที่ดีขึ้นและทำให้นุคลากรมีความ ต้องการเป็นสมาชิกที่ดี

## 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาผนวกกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเกิดกรอบแนวคิด ของงานวิจัยขึ้นมา ตามรูปภาพ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล งานศึกษาวิจัยชิ้นนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการเก็บข้อมูลที่เป็นต่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาศึกษาวิจัยให้สามารถทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยได้มีการกำหนดถึงการดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 วิธีการศึกษา

งานศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานที่ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งการวิจัยเป็นการทำงานวิจัยถึงหัวข้อใน 5 หัวข้อ ปัจจัยทั้ง 5 ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กร 5) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลผ่านการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นอุปกรณ์ในการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

#### 3.2.1 ประชากร

ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานปลัดกระทรวง ระดับกระทรวงที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป

#### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีการเพิ่มขึ้นและลดลงอยู่เสมอ ทางผู้วิจัยอาจไม่ทราบถึงปริมาณที่แน่ชัดของข้าราชการ ดังนั้นในการกำหนดขนาดจำนวนตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ คอแครน (W.G. Cochran) 1977 อ้างถึงใน สีนปานขวัญ พัชรอภิชญ์, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

P คือ สัดส่วนของประชากร โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดที่ 0.5

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะได้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2} = 385 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากการคำนวณตามสูตรทางผู้วิจัยได้จำนวนตัวอย่าง N อยู่ที่ 385 คน ตัวอย่างจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาคำนวณได้จากสูตรตามด้านบนนั้น จะเห็นว่าต้องการใช้จำนวนของประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำคือ 385 ตัวอย่าง ถึงจะบอกถึงการประมาณค่าร้อยละ โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนของกลุ่มประชากรที่ทางผู้วิจัยได้มีการกำหนดสุ่ม 0.5 และมีค่าคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

### 3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยนี้ทางผู้วิจัยได้เลือกการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability Sampling คือ ไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Sampling อาศัยความสะดวก เพื่อที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ทำเอาไว้นำไปให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานปลัดกระทรวง ระดับกระทรวงที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป โดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นข้าราชการที่ให้การตอบรับและความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามผ่านทางหนังสือลงนามของมหาวิทยาลัยไปยังกระทรวงจำนวน 10 กระทรวง และให้หน่วยงานภายในแจกให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำแบบสอบถาม

## 3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

### 3.3.1 แหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษา

เริ่มจากข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อเท็จจริงอันได้มาจากการแจกแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง 405 ชุด ซึ่งข้อมูลนั้นกำหนดว่าต้องมาจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการในสังกัดหน่วยงานปลัดกระทรวง ระดับกระทรวงที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป

### 3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาวิจัยรอบนี้ คือ Online Questionnaire แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อเท็จจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจ โดยได้มาจากเอกสารรายงานศึกษาวิจัยต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

**ส่วนที่ 1** คำถามสำหรับคัดกรอง เพื่อคัดเลือกให้ได้กลุ่มประชากรตามกำหนดคือกลุ่มข้าราชการในสังกัดหน่วยงานปลัดกระทรวง ระดับกระทรวงที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี



**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อเรื่อง ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานสังคม แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้แปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามากำหนดช่วงชั้นโดยใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วง ดังนี้

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

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านรายได้ ความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของ  
 อันตรภาคชั้นสำหรับใช้แปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามากำหนดช่วงชั้น  
 โดยใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ฟังพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ฟังพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ  
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าใน  
 ตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ลักษณะ  
 คำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval  
 Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของ  
 อันตรภาคชั้นสำหรับใช้แปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามากำหนดช่วงชั้น  
 โดยใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มาก  
 ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็น  
 ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของ  
 อันตรภาคชั้นสำหรับใช้แปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามากำหนดช่วงชั้น  
 โดยใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 6** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านกระบวนการยุติธรรม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามาหาหนดช่วงชั้นด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 7** แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้แปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนามากำหนดช่วงชั้นโดยใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 8** ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยส่วนบุคคลต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Dichotomous) จำนวน 7 ข้อ คำถามแต่ละข้อมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1)ชาย (2)หญิง (3)ไม่ต้องการระบุ
- อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
- สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)



- ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
  - อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal scale)
  - ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
  - รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal scale)
- แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้แสดงไว้ในภาคผนวก

### 3.3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและคำராที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสอบถามตามที่กำหนดกรอบแนวคิด
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้
3. ผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถามขึ้นมาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. นำเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยทดสอบ Cronbach's Alpha ได้ค่า Alpha Coefficient

## 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ในเดือนกันยายน พ.ศ.2565 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ แบบสอบถามออนไลน์ มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากสมมติฐานและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามขึ้นไปสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม รวมถึงโครงสร้างของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่าง ๆ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และครอบคลุมองค์ประกอบ ของตัวแปรอย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 ชุด
6. ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้คำตอบจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นข้อมูลแก่งานวิจัย ผู้วิจัยได้มีการนำเอาข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ โดยมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ ซึ่งโปรแกรมที่ใช้ก็คือ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำหรับการคำนวณค่าสถิติต่างๆที่ต้องใช้แปรผลงานวิจัย โดยงานวิจัยฉบับนี้มีการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- ค่าของความถี่ Frequency และร้อยละ Percentage โดยใช้อธิบายข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และอายุงาน

- ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้

อธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- ทางผู้วิจัยได้ใช้สถิติ T-Test และANOVA ที่กำหนดระดับนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน

- ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลปัจจัยด้านต่าง ๆ จากค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบหาค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) ของแต่ละชุดข้อมูลโดยจะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 และ The acceptable values of 0.7 or 0.6” (Griethuijsen et al.,2014).

### ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

(N=405)

ปัจจัย	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ด้านความผูกพันต่อเนื้อง	3	0.684
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	4	0.805
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3	0.748
ด้านลักษณะงาน	2	0.766
ด้านรายได้	4	0.830
ด้านโอกาสก้าวหน้า	4	0.864
ด้านผู้บังคับบัญชา	4	0.868
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3	0.880
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3	0.819
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	3	0.892
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4	0.723
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	8	0.878
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	5	0.806
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	5	0.903
ด้านกระบวนการยุติธรรม	4	0.899
ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน	4	0.840

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยงานวิจัยเล่มนี้ได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นอุปกรณ์สำหรับการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานปลัดกระทรวง ระดับกระทรวงที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 405 คน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานศึกษาวิจัย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อตอบงานวิจัยในวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนราชการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนราชการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)		
ส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงฯ)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กระทรวงการต่างประเทศ	75	18.52
กระทรวงมหาดไทย	65	16.05
กระทรวงคมนาคม	45	11.11

ส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงฯ)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	42	10.37
กระทรวงสาธารณสุข	39	9.63
สำนักนายกรัฐมนตรี	31	7.65
กระทรวงศึกษาธิการ	31	7.65
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	28	6.91
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	26	6.42
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	23	5.68
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 405 คน ที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป และกระทรวงอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำนวนมากที่สุดตามลำดับ คือ กระทรวงการต่างประเทศ มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 กระทรวงมหาดไทย มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 และ กระทรวงคมนาคม มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามเพศของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)		
เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	147	36.30
หญิง	243	60.00
ไม่ต้องการระบุ	15	3.70
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>



จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นเพศหญิง โดยที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ซึ่งคำนวณคิดเป็นร้อยละ 60.00 กลุ่มตัวอย่างเพศชายอยู่ที่ 147 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.30 และกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการระบุร้อยละ 3.70%

**ตารางที่ 4.3** แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามช่วงอายุของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	109	26.90
31 - 40 ปี	126	31.10
41 - 50 ปี	111	27.40
51 - 60 ปี	59	14.60
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้จะมีอายุอยู่ในช่วง 34 - 40 ปี อยู่ที่ 126 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุช่วง 20 - 30 ปี อยู่ที่ 109 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.90 อายุช่วง 41 - 50 ปี อยู่ที่ 111 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 27.40 และอายุช่วง 51 - 60 ปี อยู่ที่ 59 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 14.60

**ตารางที่ 4.4** แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	54.81
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	45.19
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่.4.4 แสดงให้เห็นว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้จะมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า อยู่ที่ 222 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.81 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า อยู่ที่ 183 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 45.19

ตารางที่ 4.5 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามสถานภาพของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)		
สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	271	66.91
สมรส	119	29.38
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	15	3.70
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 รองลงมาอันดับสองมีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คิดเป็นร้อยละ 29.38 และส่วนที่เหลือมีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตารางที่ 4.6 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	47.16
25,001 – 35,000 บาท	93	22.96
35,001 – 45,000 บาท	68	16.79
45,001 – 55,000 บาท	35	8.64
มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	18	4.44
<b>รวม</b>	<b>405</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16 อันดับสองคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ จำนวน 25,001 – 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 93 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22.96 อันดับสามคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในช่วง 35,001 – 45,000 บาทต่อเดือน จำนวน 68 คน ซึ่งเป็นร้อยละ 16.79 อันดับสี่คือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในช่วง 45,001 – 55,000 บาทต่อเดือน จำนวน 35 คน ซึ่งเป็นร้อยละ 8.64 และอันดับที่ห้าคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน ซึ่งเป็นร้อยละ 4.44

ตารางที่ 4.7 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามอายุงานของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	147	36.30
6 – 10 ปี	104	25.68
11 – 15 ปี	55	13.58
15 ปีขึ้นไป	99	24.44
รวม	405	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และอันดับสองคือ 6 – 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 อันดับสามคือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และอันดับสี่คือ 11 – 15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58

ตารางที่ 4.8 แสดงถึงค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=405)

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	6.17
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	12.10
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	33.09
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	33.33
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	12.59
อื่นๆ	11	2.72
รวม	405	100.00

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยฉบับนี้มีปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อันดับสามคือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 อันดับสี่คือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 อันดับห้า

คือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.17 และอันดับหกคือ  
อื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร ประกอบด้วยด้านการทำงาน ด้านความผูกพันต่อเนือง ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้าน  
บรรทัดฐานสังคม โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความผูกพันต่อเนือง

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(n=405)			
<b>ด้านความผูกพันต่อเนือง</b>			
คำตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ ท่านไม่เปลี่ยนงาน	3.07	1.09	เห็นด้วยปาน กลาง
คำตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.11	1.10	เห็นด้วยปาน กลาง
ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจ ออกจากองค์กรในขณะนี้	3.40	1.13	เห็นด้วยปาน กลาง
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.86</b>	เห็นด้วยปาน กลาง

จากตาราง 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนือง โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง  
โดยพบว่า ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.40 คำตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ  
คำตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก

(n=405)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>			
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	3.43	0.92	เห็นด้วยมาก
ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้	3.94	0.85	เห็นด้วยมาก
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.91	0.83	เห็นด้วยมาก
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป	3.75	0.86	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.69</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ



ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม

(n=405)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านบรรทัดฐานสังคม</b>			
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้	2.95	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน	3.34	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน	3.40	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.23	0.87	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน  
ด้านลักษณะงาน

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน</b>			
ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง อย่างเต็มที่ในงานที่ทำ	3.65	0.90	เห็นด้วยมาก
งานของท่านทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	3.75	0.88	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.80</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากโดยพบว่า งานของท่านทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน  
ด้านรายได้

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้</b>			
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.71	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ใน: ดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	2.80	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
การพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.94	1.07	เห็นด้วยปานกลาง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมี ความโปร่งใสและยุติธรรม	3.07	0.98	เห็นด้วยปาน กลาง
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>0.84</b>	เห็นด้วยปาน กลาง

จากตาราง 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านรายได้ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า</b>			
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.28	0.96	เห็นด้วยปานกลาง
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.53	0.91	เห็นด้วยมาก
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	3.20	0.95	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.82</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตาราง 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และองค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน  
ด้านผู้บังคับบัญชา

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา</b>			
ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี	3.53	0.89	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	3.51	1.01	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.55	0.96	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.57	0.93	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.80</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ



ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน  
ด้านเพื่อนร่วมงาน

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน</b>			
เพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.66	0.89	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกันเป็นอย่างดี	3.80	0.88	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่ เสมอ	3.75	0.88	เห็นด้วยมาก
รวม	3.74	0.79	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในตำแหน่งหน้าที่

(n=405)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>			
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	3.32	0.96	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	3.71	0.83	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้ มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	3.24	0.99	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.42	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

(n=405)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>			
เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	2.98	1.02	เห็นด้วยปานกลาง

ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสม ดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้	2.97	1.06	เห็นด้วยปาน กลาง
ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสม กับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.92	1.05	เห็นด้วยปาน กลาง
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.94</b>	เห็นด้วยปาน กลาง

จากตาราง 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

**ตาราง 4.19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

(n=405)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>			
ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่าน มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.29	1.03	เห็นด้วยปาน กลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจาก องค์กร	3.28	1.04	เห็นด้วยปาน กลาง
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการ เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	3.36	1.08	เห็นด้วยปาน กลาง
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	0.96	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.76</b>	เห็นด้วยปาน กลาง

จากตาราง 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n=405)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน	3.61	0.87	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ	3.58	0.93	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	3.33	0.93	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.75	0.90	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	3.31	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้	3.52	0.87	เห็นด้วยมาก
ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร			

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	3.41	0.91	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร	3.31	0.88	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.67</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 องค์กรของท่านให้ความสำคัญใส่ในรายละเอียดของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าวิธีการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

#### 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วยด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านกระบวนการยุติธรรม



ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน

(n=405)

ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน</b>			
ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.91	เห็นด้วยมาก
หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.36	1.066	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม	3.49	0.90	เห็นด้วยมาก
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ	3.40	0.95	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.43	0.97	เห็นด้วยมาก
รวม	3.44	0.72	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และหน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

(n=405)

ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>			
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่าน	3.48	0.93	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	0.95	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ	3.60	0.92	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	3.48	0.98	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.52	0.98	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.81</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม

(n=405)

ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านกระบวนการยุติธรรม</b>			
กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	3.40	0.99	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	3.39	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใส	3.45	0.97	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา	3.50	0.98	เห็นด้วยมาก
รวม	3.44	0.86	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

#### 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน

(n=405)

ปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือจนเกษียณอายุราชการ	3.49	1.09	เห็นด้วยมาก
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	3.24	1.24	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	3.55	1.03	เห็นด้วยมาก
ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.26	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.39	0.91	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือจนเกษียณอายุราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

#### 4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

**ตาราง 4.25** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

							(n=405)
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	
<b>ด้านความผูกพันต่อเนื่อง</b>							
คำตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถ ดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน	ปริญญาตรี	222	3.20	1.06	2.804	0.005	
	หรือต่ำกว่า						
	ปริญญาโท	183	2.90	1.10			
	หรือสูงกว่า						
ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่าน ตัดสินใจออกจากองค์กรในขณะนี้	ปริญญาตรี	222	3.53	1.12	2.56	0.010	
	หรือต่ำกว่า						
	ปริญญาโท	183	3.31	1.11			
	หรือสูงกว่า						

จากตาราง 4.25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ในด้านคำตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรในขณะนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.26 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

(n=405)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านอารมณ์ความรู้สึก						
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.54	0.85	2.52	0.010
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	3.31	0.99		

จากตาราง 4.26 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

(n=405)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านบรรทัดฐานสังคม						
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.09	1.15	2.79	0.006
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	2.77	1.14		

จากตาราง 4.27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิง

บวกต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.28** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในด้านรายได้ เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในด้านรายได้						
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.16	.945	2.010	0.045
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	2.96	1.013		

จากตาราง 4.28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.29** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

(n=405)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า						
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.45	0.939	4.096	0.000
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	3.07	0.938		

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่าง ชัดเจน เพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	3.33	0.996	3.892	0.000
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	2.92	1.122		
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นไปอย่างมีระบบและมีความ เหมาะสม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	3.34	0.912	3.244	0.001
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	3.03	0.977		

จากตาราง 4.29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.30 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(n=405)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>						
ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้า เพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	3.33	0.940	2.116	0.035
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	3.13	1.033		

จากตาราง 4.30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิง

บวกต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.31** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(n=405)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>						
เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.09	0.994	2.345	0.020
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	2.85	1.040		
ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.08	1.067	2.187	0.029
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	2.85	1.032		
ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.05	1.037	2.650	0.008
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	2.77	1.039		

จากตาราง 4.31 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้ ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.32** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(n=405)						
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>						
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.50	0.992	2.942	0.003
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	3.19	1.157		

จากตาราง 4.32 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.33** ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(n=405)						
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.43	0.893	2.386	0.017
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	183	3.21	0.961		
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	222	3.42	0.933	2.575	0.010



องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	3.17	1.007		
ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	3.39	.842	1.992	0.047
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	3.21	.916		

จากตาราง 4.33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย และท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.34 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่าโดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

							(n=405)
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	
<b>ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน</b>							
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	222	3.53	0.891	3.211	0.001	
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	183	3.23	1.001			

จากตาราง 4.34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ องค์กร

สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.35 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(n=405)

ปัจจัยด้านการสนับสนุน จากองค์กร	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านกระบวนการยุติธรรม</b>						
กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน ในการทำงาน ทุกคนได้รับการ	ปริญญาตรี	222	3.50	0.931	2.349	0.019
	หรือต่ำกว่า					
พิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และ มาตรฐานเดียวกัน	ปริญญาโท	183	3.27	1.049		
	หรือสูงกว่า					
องค์กรรับฟังความคิดเห็นจาก บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	ปริญญาตรี	222	3.52	0.886	3.123	0.002
	หรือต่ำกว่า					
อย่างเป็นธรรม	ปริญญาโท	183	3.22	1.037		
	หรือสูงกว่า					
กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง กับงานของท่าน มีความโปร่งใส	ปริญญาตรี	222	3.56	0.958	2.558	0.011
	หรือต่ำกว่า					
	ปริญญาโท	183	3.32	0.971		
	หรือสูงกว่า					

จากตาราง 4.35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าและปริญญาโทหรือสูงกว่า ได้แก่ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>						
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	ชาย	147	3.30	0.947	6.411	0.002
	หญิง	243	3.55	0.882		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.87	0.990		
ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้	ชาย	147	3.91	0.914	5.400	0.005
	หญิง	243	4.00	0.785		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.27	1.033		
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป	ชาย	147	3.67	0.894	3.962	0.020
	หญิง	243	3.82	0.817		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.27	1.100		

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้ และท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

ตาราง 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	หญิง	ชาย	0.248	0.028
ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรใน		ไม่ต้องการระบุ	0.681	0.015
ทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.729	0.015
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.645	0.004
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.556	0.045

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ มากกว่าเพศชายและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในหลายๆด้านที่ท่านสามารถทำได้ และท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในหลายๆด้านที่ท่านสามารถทำได้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.38 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความผูกพันต่อเนื้อง</b>						
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ สามารถดึงดูดให้ท่านไม่ เปลี่ยนงาน	20 - 30 ปี	109	3.13	1.131	5.689	0.001
	31 - 40 ปี	126	2.81	1.064		
	41 - 50 ปี	111	3.07	1.015		
	51 - 60 ปี	59	3.49	1.040		
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ คุ้มค่าต่อภาระงานที่ท่านได้รับ หมอบหมาย	20 - 30 ปี	109	3.25	1.188	6.333	0.000
	31 - 40 ปี	126	2.80	0.963		
	41 - 50 ปี	111	3.14	1.069		
	51 - 60 ปี	59	3.47	1.104		

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ท่านได้รับหมอบหมาย

ตาราง 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถ ดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน	51 - 60 ปี	31 - 40 ปี	0.682	0.000
	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.446	0.010
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อ ภาระงานที่ท่านได้รับหมอบหมาย	51 - 60 ปี	31 - 40 ปี	0.673	0.001

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี



Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความผูกพัน ต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ สามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.40 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>						
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	20 - 30 ปี	109	3.61	0.757	4.340	0.005
	31 – 40 ปี	126	3.28	0.935		
	41 – 50 ปี	111	3.32	0.894		
	51 – 60 ปี	59	3.64	1.126		

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ

ตาราง 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ	20 - 30 ปี	31 – 40 ปี	0.337	0.030

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.42 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)						
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านบรรทัดฐานสังคม</b>						
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กร ในขณะนี้	20 - 30 ปี	109	2.92	1.180	3.070	0.028
	31 - 40 ปี	126	2.72	1.171		
	41 - 50 ปี	111	3.14	1.034		
	51 - 60 ปี	59	3.10	1.255		
ท่านต้องการทำงานที่องค์กร ต่อไปทดแทนองค์กรที่ องค์กรที่ได้ดูแลท่าน	20 - 30 ปี	109	3.29	1.116	3.247	0.022
	31 - 40 ปี	126	3.17	1.036		
	41 - 50 ปี	111	3.37	1.078		
	51 - 60 ปี	59	3.69	1.055		

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ และท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปทดแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน

ตาราง 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้	41 – 50 ปี	31 – 40 ปี	0.422	0.030
ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.520	0.013

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านบรรทัดฐานสังคม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.44 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันต่อเนื้อง	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน	25	3.72	0.936	5.996	0.000
	ประเภททั่วไป	49	3.41	1.059		
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	2.75	1.058		
	ระดับปฏิบัติการ					

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	ประเภทวิชาการ	135	3.07	1.059		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.12	1.107		
	ระดับชำนาญการพิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.64	0.809		
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย	ประเภททั่วไป	25	3.64	1.036	3.509	0.004
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.33	1.162		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	2.86	1.070		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	3.10	1.039		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.27	1.168		
	ระดับชำนาญการพิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.45	1.036		

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร</b>				
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.966	0.000
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.654	0.003
	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติการ		
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.782	0.015
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความผูกพันต่อเนื้อมิกกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งงานประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่าประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ มากกว่าประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.46 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านบรรทัดฐานสังคม</b>						
	ประเภททั่วไป	25	3.20	1.190	3.523	0.004



ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กร ในขณะนี้	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.41	1.117		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	2.71	1.181		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	2.96	1.149		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.06	1.028		
	ระดับชำนาญการ					
	พิเศษ					
	อื่นๆ	11	2.45	1.036		
ท่านต้องการทำงานที่องค์กร ต่อไปทดแทนองค์กรที่ องค์กรที่ได้ดูแลท่าน	ประเภททั่วไป	25	3.68	.945	3.779	0.002
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.80	1.040		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	3.10	1.123		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	3.32	1.020		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.41	1.062		
	ระดับชำนาญการ					
	พิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.27	1.191		
องค์กรนี้สมควรได้รับความ จงรักภักดีจากท่านในการ ทำงาน	ประเภททั่วไป	25	3.84	.943	4.613	0.000
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.82	.882		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	3.19	.930		
	ระดับปฏิบัติการ					

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	ประเภทวิชาการ	135	3.35	.884		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.41	.920		
	ระดับชำนาญการพิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.55	1.368		

จากตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน และองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน

ตาราง 4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.699	0.004
	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติการ		
ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.699	0.001
	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติการ		
องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.646	0.021
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.622	0.001
	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติการ		

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยจำแนกตาม

กลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านบรรทัดฐานสังคม มีกลุ่มตัวอย่างที่ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้ ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน และองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน มากกว่าประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.48** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>						
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1 – 5 ปี	147	3.95	.805	3.415	0.017
	6 – 10 ปี	104	3.75	.922		
	11 – 15 ปี	55	3.76	.838		
	15 ปีขึ้นไป	99	4.08	.738		
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป	1 – 5 ปี	147	3.76	.873	3.553	0.015
	6 – 10 ปี	104	3.55	.846		
	11 – 15 ปี	55	3.75	.865		
	15 ปีขึ้นไป	99	3.94	.831		

จากตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

ตาราง 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	15 ปีขึ้นไป	6-5 ปี	0.331	0.027
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป	15 ปีขึ้นไป	6-5 ปี	0.391	0.007

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 6-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.50 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า</b>						
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ชาย	147	3.62	0.894	5.649	0.004
	หญิง	243	3.51	0.878		
	ไม่ต้องการ ระบุ	15	2.80	1.320		
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่าง ชัดเจนเพื่อให้เห็น โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	ชาย	147	3.15	1.094	3.240	0.040
	หญิง	243	3.19	1.035		
	ไม่ต้องการ ระบุ	15	2.47	1.302		

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ชาย	147	3.22	0.942	3.867	0.022
เป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	หญิง	243	3.23	0.937		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.53	1.125		

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม

**ตาราง 4.51** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.819	0.003
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.714	0.009
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.723	0.034
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.723	0.034
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.691	0.022
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.693	0.019

จากตารางที่ 4.51 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ



(Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.52 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี	ชาย	147	3.58	0.843	4.471	0.012
	หญิง	243	3.53	0.887		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.87	1.125		
เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	ชาย	147	3.52	0.968	3.168	0.043
	หญิง	243	3.53	1.009		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.87	1.246		

จากตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก

ตาราง 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.712	0.009
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.668	0.014
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.657	0.048
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.668	0.038

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.54 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน						
เพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ชาย	147	3.69	0.818	3.467	0.032
	หญิง	243	3.68	0.902		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.07	1.280		

จากตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตาราง 4.55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.620	0.031
	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.612	0.030

จากตารางที่ 4.55 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.56 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน						
งานของท่านทำให้รู้สึกประทับใจ	20 – 30 ปี	109	3.81	0.811	3.118	0.026
ความสำเร็จและภาคภูมิใจใน	31 – 40 ปี	126	3.62	0.911		
ผลงานที่ทำ	41 – 50 ปี	111	3.69	0.892		
	51 – 60 ปี	59	4.02	0.841		

จากตารางที่ 4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องงานของท่านทำให้รู้สึกประทับใจความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ

ตาราง 4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานของท่านทำให้รู้สึกประทับใจ	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.398	0.024
ความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ				

จากตารางที่ 4.57 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.58 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้						
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการ	20 – 30 ปี	109	2.68	1.035	9.902	0.000
ทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายใน	31 – 40 ปี	126	2.39	0.971		
ชีวิตประจำวัน	41 – 50 ปี	111	2.85	1.020		
	51 – 60 ปี	59	3.22	1.052		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของ	20 – 30 ปี	109	2.61	1.019	10.600	0.000
ท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบ	31 – 40 ปี	126	2.62	0.987		
กับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	41 – 50 ปี	111	2.86	1.004		
	51 – 60 ปี	59	3.44	1.103		
การพิจารณาค่าตอบแทน	20 – 30 ปี	109	2.83	1.035	3.432	0.017
คำนึงถึงประสิทธิภาพและ	31 – 40 ปี	126	2.82	1.023		
ประสิทธิผล	41 – 50 ปี	111	3.00	1.062		
	51 – 60 ปี	59	3.31	1.178		

จากตารางที่ 4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ตาราง 4.59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงาน	51 – 60 ปี	20 – 30 ปี	0.541	0.006
เพียงพอดต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน				
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	51 – 60 ปี	20 – 30 ปี	0.835	0.000
		31 – 40 ปี	0.822	0.000
		41 – 50 ปี	0.576	0.003
การพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล	51 – 60 ปี	20 – 30 ปี	0.479	0.032
		31 – 40 ปี	0.488	0.023

จากตารางที่ 4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอดต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.60 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า						
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	20 – 30 ปี	109	3.51	0.888	3.543	0.015
	31 – 40 ปี	126	3.23	0.878		
	41 – 50 ปี	111	3.11	0.976		
	51 – 60 ปี	59	3.29	1.130		
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	20 – 30 ปี	109	3.73	0.899	4.467	0.004
	31 – 40 ปี	126	3.39	0.867		
	41 – 50 ปี	111	3.39	0.906		
	51 – 60 ปี	59	3.69	0.969		
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	20 – 30 ปี	109	3.47	0.888	6.030	0.001
	31 – 40 ปี	126	3.04	0.999		
	41 – 50 ปี	111	2.90	1.152		
	51 – 60 ปี	59	3.25	1.240		
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	20 – 30 ปี	109	3.44	0.927	3.932	0.009
	31 – 40 ปี	126	3.17	0.849		
	41 – 50 ปี	111	3.01	0.968		
	51 – 60 ปี	59	3.17	1.101		

จากตารางที่ 4.60 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม

ตาราง 4.61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	20 – 30 ปี	41 – 50 ปี	0.406	0.010
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มี	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	0.345	0.022
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		41 – 50 ปี	0.347	0.028
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	0.428	0.012
		41 – 50 ปี	0.567	0.000
การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	20 – 30 ปี	41 – 50 ปี	0.431	0.005

จากตารางที่ 4.61 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกด้วยกลุ่มอายุด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และองค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.62 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา						
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่าน	20 – 30 ปี	109	3.77	0.846	2.958	0.032
ได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนา	31 – 40 ปี	126	3.56	0.916		
ความรู้ความสามารถในเรื่องที่	41 – 50 ปี	111	3.44	0.931		
เกี่ยวข้องกับการทำงาน	51 – 60 ปี	59	3.42	1.021		

จากตารางที่ 4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตาราง 4.63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	20 – 30 ปี	41 – 50 ปี	0.329	0.049

จากตารางที่ 4.63 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.64 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้าน  
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้						
รายได้ของท่านที่ ได้รับจากการทำงาน	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.20	1.000	5.293	0.000
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	2.73	1.036		
เพียงพอต่อการใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	2.40	1.034		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	2.76	1.033		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	51	3.10	0.944		
พิเศษ						
อื่นๆ						
		11	3.00	1.000		
อัตราเงินเดือนใน						
ปัจจุบันของท่านจัดว่า อยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับ ค่าจ้าง	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.24	0.879	5.426	0.000
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	2.98	1.164		
ในตลาดแรงงาน	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	2.48	0.986		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	2.81	1.031		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	51	3.18	1.053		
พิเศษ						
อื่นๆ						
		11	3.09	0.944		
การพิจารณา						
ค่าตอบแทนคำนึงถึง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.60	1.000	3.801	0.002
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.18	1.185		
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	2.73	1.020		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	2.90	1.039		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	51	3.08	0.997		
พิเศษ						
อื่นๆ						
		11	2.82	1.328		

จากตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านรายได้



ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ตาราง 4.65** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.797	0.006
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		
	ประเภทวิชาการ	ประเภทวิชาการ	0.695	0.001
	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ		
พิเศษ				
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.762	0.011
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		
	ประเภทวิชาการ	ประเภทวิชาการ	0.699	0.001
	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ		
พิเศษ				
การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.869	0.003
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ		
		ประเภทวิชาการ	0.704	0.034
		ระดับชำนาญการ		

จากตารางที่ 4.65 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างใน

ตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.66** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน (n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้าน โอกาสก้าวหน้า						
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.92	0.759	4.400	0.001
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.61	0.975		
การปฏิบัติงาน	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.22	0.898		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.17	0.943		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	3.16	0.967		
	อื่นๆ	11	3.00	1.342		
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	4.08	0.759	2.373	0.039
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.59	0.888		
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.52	0.948		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.43	0.842		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	3.43	0.985		
	อื่นๆ	11	3.64	1.120		
	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.68	.988	3.482	0.004

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
องค์กรได้ชี้แจง	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.49	1.023		
เส้นทางอาชีพ	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.19	.951		
(Career path) ของ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	2.96	1.089		
ท่านไว้อย่างชัดเจน	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	51	2.96	1.216		
เพื่อให้เห็นโอกาส	พิเศษ					
ก้าวหน้าในการ	อื่นๆ	11	3.09	1.375		
ทำงาน						
การเลื่อนตำแหน่ง	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.76	0.723	3.352	0.006
งานในปัจจุบัน	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.43	0.890		
เป็นไปอย่างมี	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.22	0.904		
ระบบและมีความ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.10	0.976		
เหมาะสม	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	51	2.98	0.969		
	พิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.00	1.342		

จากตารางที่ 4.66 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่าน การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม

ตาราง 4.67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
การที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถใน การปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.696	0.011
		ระดับปฏิบัติงาน		
	ระดับปฏิบัติงาน	ประเภทวิชาการ	0.750	0.004
		ระดับชำนาญการ		
	ระดับชำนาญการ	ประเภทวิชาการ	0.763	0.014
		พิเศษ		
หน่วยงานสนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.650	0.016
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ		
องค์กรได้ชี้แจงเส้นทาง อาชีพ (Career path) ของ ท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ เห็นโอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.717	0.029
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ		
การเลื่อนตำแหน่งงานใน ปัจจุบันเป็นไปอย่างมี ระบบและมีความ เหมาะสม	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.664	0.019
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ		
		ประเภทวิชาการ	0.780	0.011
		ระดับชำนาญการ		
		พิเศษ		

จากตารางที่ 4.67 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.68** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้						
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	1 – 5 ปี	147	2.46	1.049	7.206	0.000
	6 – 10 ปี	104	2.64	0.975		
	11 – 15 ปี	55	3.05	0.989		
	15 ปีขึ้นไป	99	2.97	1.054		
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	1 – 5 ปี	147	2.51	0.982	8.471	0.000
	6 – 10 ปี	104	2.77	1.007		
	11 – 15 ปี	55	3.13	1.019		
	15 ปีขึ้นไป	99	3.09	1.107		



จากตารางที่ 4.68 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน

ตาราง 4.69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการ	11 – 15 ปี	1 – 5 ปี	0.592	0.002
ทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายใน	15 ปีขึ้นไป	1 – 5 ปี	0.507	0.001
ชีวิตประจำวัน				
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของ	11 – 15 ปี	1 – 5 ปี	0.617	0.001
ท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบ	15 ปีขึ้นไป	1 – 5 ปี	0.581	0.000
กับค่าจ้างในตลาดแรงงาน				

จากตารางที่ 4.69 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.70 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=405)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้						
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	2.50	1.036	6.557	0.000
	25,001 – 35,000 บาท	93	2.82	1.073		
	35,001 – 45,000 บาท	68	2.74	0.940		
	45,001 – 55,000 บาท	35	3.31	0.932		
	มากกว่า 55,000 บาท	18	3.22	1.003		
ขึ้นไป						
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	2.59	1.006	7.224	0.000
	25,001 – 35,000 บาท	93	2.84	1.066		
	35,001 – 45,000 บาท	68	2.85	1.040		
	45,001 – 55,000 บาท	35	3.49	0.919		
	มากกว่า 55,000 บาท	18	3.33	1.085		
ขึ้นไป						

จากตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน

ตาราง 4.71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ยต่อ	รายได้เฉลี่ยต่อ	Mean Difference (I-J)	Sig.
	เดือน (I)	เดือน (J)		
รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	45,001 – 55,000 บาท	ต่ำกว่า 25,000 บาท	0.817	0.000
	มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 25,000 บาท	0.725	0.041
อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน	45,001 – 55,000 บาท	ต่ำกว่า 25,000 บาท	0.894	0.000
		25,001 – 35,000 บาท	0.647	0.015
		35,001 – 45,000 บาท	0.633	0.031
	มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 25,000 บาท	0.742	0.034

จากตารางที่ 4.71 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.72 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง						
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชาย	147	3.49	0.917	3.632	0.027
	หญิง	243	3.73	0.946		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.60	1.352		

จากตารางที่ 4.72 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 4.73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	หญิง	ชาย	0.267	0.023

จากตารางที่ 4.73 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าเพศชายและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.74 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>						
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	20 - 30 ปี	109	3.94	0.684	4.082	0.007
	31 - 40 ปี	126	3.60	0.895		
	41 - 50 ปี	111	3.60	0.877		
	51 - 60 ปี	59	3.75	0.801		
ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	20 - 30 ปี	109	3.48	0.845	3.992	0.008
	31 - 40 ปี	126	3.17	0.936		
	41 - 50 ปี	111	3.05	1.056		
	51 - 60 ปี	59	3.32	1.121		

จากตารางที่ 4.74 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน

ตาราง 4.75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>				
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.333	0.013
		41 - 50 ปี		0.018



ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงาน	20 - 30 ปี	41 - 50 ปี	0.432	0.007
อยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน				

จากตารางที่ 4.75 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.76 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจุบันความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>						
เงินเดือนของท่านที่ได้รับใน	20 - 30 ปี	109	3.13	0.904	4.007	0.008
ปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	31 - 40 ปี	126	2.75	1.033		
เพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่น	41 - 50 ปี	111	2.97	1.013		
เดียวกัน	51 - 60 ปี	59	3.22	1.131		
ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่าน	20 - 30 ปี	109	3.14	1.058	3.638	0.013
เหมาะสมดีแล้วกับอายุการ	31 - 40 ปี	126	2.78	0.979		
ปฏิบัติงานขณะนี้	41 - 50 ปี	111	2.90	1.087		
	51 - 60 ปี	59	3.22	1.084		

จากตารางที่ 4.76 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจุบันความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจุบันความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องเงินเดือน

ของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้

ตาราง 4.77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>				
เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.427	0.008
		41 - 50 ปี	0.506	0.001
ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้	51 - 60 ปี	31 - 40 ปี	0.443	0.046

จากตารางที่ 4.77 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.78 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง						
ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	20 - 30 ปี	109	3.58	.916	5.962	0.001
	31 - 40 ปี	126	3.15	1.103		
	41 - 50 ปี	111	3.07	1.015		
	51 - 60 ปี	59	3.46	.988		
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร	20 - 30 ปี	109	3.49	1.042	2.737	0.043
	31 - 40 ปี	126	3.11	1.022		
	41 - 50 ปี	111	3.24	1.029		
	51 - 60 ปี	59	3.36	1.030		
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	20 - 30 ปี	109	3.83	.980	11.410	0.000
	31 - 40 ปี	126	3.22	.995		
	41 - 50 ปี	111	3.05	1.131		
	51 - 60 ปี	59	3.37	1.065		
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20 - 30 ปี	109	3.89	.854	4.831	0.003
	31 - 40 ปี	126	3.66	.869		
	41 - 50 ปี	111	3.41	1.082		
	51 - 60 ปี	59	3.68	.990		

จากตารางที่ 4.78 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตาราง 4.79** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>				
ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.427	0.008
		41 - 50 ปี	0.506	0.001
ท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.375	0.034
		41 - 50 ปี	0.375	0.034
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.603	0.000
		41 - 50 ปี	0.781	0.000
		51 - 60 ปี	0.453	0.044
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20 - 30 ปี	41 - 50 ปี	0.485	0.001
		41 - 50 ปี	0.485	0.001

จากตารางที่ 4.79 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร และความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.80 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>						
ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึง	โสด	271	3.39	0.986	3.845	0.022
	สมรส	119	3.10	1.085		
ปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	หม้าย/หย่า	15	3.00	1.254		
	ร้าง/แยกกัน					
	อยู่					
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร	โสด	271	3.38	0.992	4.047	0.018
	สมรส	119	3.06	1.107		
	หม้าย/หย่า	15	3.33	1.047		
	ร้าง/แยกกัน					
	อยู่					

จากตารางที่ 4.80 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร



ตาราง 4.81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	สถานภาพ (I)	สถานภาพ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	โสด	สมรส	0.287	0.034
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร	โสด	สมรส	0.321	0.014

จากตารางที่ 4.81 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่โสดมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้น

ตาราง 4.82 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	ประเภททั่วไป	25	3.88	1.054	2.296	0.045
	ระดับปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป	49	3.41	1.059		
	ระดับชำนาญงาน						

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	ประเภทวิชาการ	134	3.32	0.781		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	3.21	1.052		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.22	0.945		
	ระดับชำนาญการพิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.36	1.027		

จากตารางที่ 4.82 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ

**ตาราง 4.83** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference	Sig.
			(I-J)	
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.673	0.020
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ		

จากตารางที่ 4.83 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.84 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้าน  
ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน  
(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>						
ความก้าวหน้าทางการศึกษามี ผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือ ขึ้นเงินเดือน	ประเภททั่วไป	25	3.80	1.118	4.098	0.001
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.43	1.099		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	3.59	1.042		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	3.14	1.059		
	ระดับชำนาญการ					
ประเภทวิชาการ	51	3.08	0.997			
ระดับชำนาญการ						
พิเศษ						
อื่นๆ	11	3.18	1.250			

จากตารางที่ 4.84 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน

**ตาราง 4.85** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ความก้าวหน้าทางการศึกษา	ประเภทวิชาการ	ประเภทวิชาการ	0.449	0.009
มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ		

จากตารางที่ 4.85 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างในประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.86** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	1 – 5 ปี	147	3.44	0.853	4.758	0.003
		6 – 10 ปี	104	3.30	0.934		
		11 – 15 ปี	55	3.53	1.016		
		15 ปีขึ้นไป	99	3.03	1.064		

จากตารางที่ 4.86 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ

**ตาราง 4.87** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	15 ปีขึ้นไป	1 – 5 ปี	-0.412.	0.006
		11 – 15 ปี	-0.497	0.012

จากตารางที่ 4.87 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.88** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>						
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	1 – 5 ปี	147	3.65	1.108	6.842	0.000
	6 – 10 ปี	104	3.31	0.871		
	11 – 15 ปี	55	3.18	1.073		
	15 ปีขึ้นไป	99	3.07	1.145		
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1 – 5 ปี	147	3.85	0.902	6.554	0.000
	6 – 10 ปี	104	3.72	0.830		
	11 – 15 ปี	55	3.24	0.962		
	15 ปีขึ้นไป	99	3.53	1.082		

จากตารางที่ 4.88 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ



ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตาราง 4.89** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	1 – 5 ปี	11 – 15 ปี	0.471	0.030
		15 ปีขึ้นไป	0.582	0.000
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1 – 5 ปี	11 – 15 ปี	0.614	0.000
		15 ปีขึ้นไป	0.325	0.049

จากตารางที่ 4.89 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.90 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=405)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง						
ความก้าวหน้าทางการศึกษา มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	3.57	1.073	3.496	0.008
	25,001 – 35,000 บาท	93	3.17	.996		
	35,001 – 45,000 บาท	68	3.13	1.233		
	45,001 – 55,000 บาท	35	3.26	.886		
	มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	18	3.17	.958		
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเอง						
ในด้านต่างๆ ส่งผลต่อ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	3.82	.890	2.992	0.190
	25,001 – 35,000 บาท	93	3.47	.939		
	35,001 – 45,000 บาท	68	3.54	1.099		
	45,001 – 55,000 บาท	35	3.63	.843		
	มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	18	3.33	1.188		

จากตารางที่ 4.90 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตาราง 4.91** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	0.393	0.037
		35,001 – 45,000 บาท	0.433	0.043
ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	0.344	0.044

จากตารางที่ 4.91 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน และท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.92** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
องค์กรของท่านมีการทำงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	ชาย	147	3.53	0.886	3.634	0.027
	หญิง	243	3.63	0.902		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.00	0.926		
องค์กรของท่านมีลักษณะการ ปฏิบัติงานในสภาพแข่งขัน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	ชาย	147	3.53	0.931	6.139	0.002
	หญิง	243	3.19	0.958		
	ไม่ต้องการระบุ	15	3.07	1.280		

จากตารางที่ 4.92 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และองค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย

**ตาราง 4.93** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	หญิง	ไม่ต้องการระบุ	0.626	0.027
องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.337	0.003

จากตารางที่ 4.93 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะ

การทำงานเป็นทีม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงาน ในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.94** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
องค์กรของท่านมีลักษณะการ ปฏิบัติงานในสภาพแข่งขัน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	20 - 30 ปี	109	3.40	0.934	2.996	0.031
	31 - 40 ปี	126	3.16	0.991		
	41 - 50 ปี	111	3.25	0.967		
	51 - 60 ปี	59	3.58	0.969		
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อ ทัศนคติ วิธีการทำงาน และ นวัตกรรมใหม่ในองค์กร	20 - 30 ปี	109	3.68	0.826	5.519	0.001
	31 - 40 ปี	126	3.25	0.909		
	41 - 50 ปี	111	3.29	0.898		
	51 - 60 ปี	59	3.47	0.953		
ท่านได้รับการกระตุ้นให้ ยอมรับความเสี่ยงต่อการ ปฏิบัติงานหรือเป้าหมายใน องค์กร	20 - 30 ปี	109	3.48	0.845	5.221	0.002
	31 - 40 ปี	126	3.13	0.924		
	41 - 50 ปี	111	3.21	0.843		
	51 - 60 ปี	59	3.56	0.815		

จากตารางที่ 4.94 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตาม เป้าหมาย ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และ นวัตกรรมใหม่ในองค์กร และท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือ เป้าหมายในองค์กร



ตาราง 4.95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.418	0.039
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	20 - 30 ปี	31 – 40 ปี	0.433	0.001
		41 – 50 ปี	0.391	0.008
ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร	31 – 40 ปี	20 - 30 ปี	-0.342	0.016
		51 – 60 ปี	-0.424	0.012

จากตารางที่ 4.95 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.96 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	ประเภททั่วไป	25	3.88	0.781	2.647	0.023
	ระดับปฏิบัติงาน					
	ประเภททั่วไป	49	3.43	0.866		
	ระดับชำนาญงาน					
	ประเภทวิชาการ	134	3.49	0.956		
	ระดับปฏิบัติการ					
	ประเภทวิชาการ	135	3.26	0.801		
	ระดับชำนาญการ					
	ประเภทวิชาการ	51	3.39	1.002		
	ระดับชำนาญการพิเศษ					
	อื่นๆ	11	3.09	1.136		

จากตารางที่ 4.96 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

ตาราง 4.97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	0.621	0.024
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ		

จากตารางที่ 4.97 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.98** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน</b>						
หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผล	ชาย	147	3.56	1.080	6.109	0.002
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	หญิง	243	3.27	1.025		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.73	1.223		

จากตารางที่ 4.98 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

**ตาราง 4.99** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มี	ชาย	หญิง	0.286	0.029
ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ		ไม่ต้องการระบุ	0.824	0.012

จากตารางที่ 4.99 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.100 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)						
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>						
ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	ชาย	147	3.60	0.991	4.136	0.017
	หญิง	243	3.45	0.967		
	ไม่ต้องการระบุ	15	2.87	0.990		

จากตารางที่ 4.100 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน

**ตาราง 4.101** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	ชาย	ไม่ต้องการระบุ	0.732	0.018

จากตารางที่ 4.101 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.102** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มเพศ

(n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
ด้านกระบวนการยุติธรรม	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนใน	ชาย	147	3.44	0.953	3.599	0.028
	การทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณา	หญิง	243	3.42	0.948		
	ด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	ไม่ต้องการระบุ	15	2.73	1.335		

จากตารางที่ 4.102 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มเพศ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน



**ตาราง 4.103** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	ไม่ต้องการ ระบุ	ชาย	-0.709	0.025
		หญิง	-0.682	0.029

จากตารางที่ 4.103 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มเพศด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการระบุเพศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.104** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	20 - 30 ปี	109	3.83	0.768	7.751	0.000
		31 - 40 ปี	126	3.28	0.873		
		41 - 50 ปี	111	3.49	0.943		
		51 - 60 ปี	59	3.61	0.983		
หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		20 - 30 ปี	109	3.61	1.036	4.568	0.004
		31 - 40 ปี	126	3.12	0.977		
		41 - 50 ปี	111	3.32	1.144		
		51 - 60 ปี	59	3.46	1.056		

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนา	20 - 30 ปี	109	3.76	0.792	5.369	0.001
ความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ	31 - 40 ปี	126	3.34	0.869		
ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม	41 - 50 ปี	111	3.37	0.953		
	51 - 60 ปี	59	3.56	0.970		
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส	20 - 30 ปี	109	3.76	0.792	5.610	0.001
ก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หาก	31 - 40 ปี	126	3.34	0.869		
ท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ	41 - 50 ปี	111	3.37	0.953		
	51 - 60 ปี	59	3.56	0.970		
องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	20 - 30 ปี	109	3.72	0.924	5.623	0.001
ความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและ	31 - 40 ปี	126	3.25	0.952		
สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	41 - 50 ปี	111	3.31	0.970		
	51 - 60 ปี	59	3.53	0.989		

จากตารางที่ 4.104 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม องค์กรสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ และองค์กร จัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ ของท่าน

**ตาราง 4.105** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นราย คู่ ด้วยวิธี Bonferroni

(n=405)

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.548	0.000
		41 - 50 ปี	0.339	0.028
หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.496	0.002
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงาน อาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การ ฝึกอบรม	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.420	0.002
		41 - 50 ปี	0.392	0.007
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและ ประสบการณ์พอ	20 - 30 ปี	41 - 50 ปี	0.516	0.126
องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ เพียงพอและสอดคล้องกับ ความ ต้องการของท่าน	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.470	0.001
		41 - 50 ปี	0.409	0.010

จากตารางที่ 4.105 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพ การทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและ สภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านได้รับโอกาสให้ เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริม

ให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม และองค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับ โอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ และองค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.106** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.		
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยน	20 - 30 ปี	109	3.91	0.764	6.283	0.000	
	ข้อมูลที่สำคัญกับ	31 – 40 ปี	126	3.40	0.947			
		ผู้ได้บังคับบัญชา	41 – 50 ปี	111	3.56			1.006
			51 – 60 ปี	59	3.53			1.006

จากตารางที่ 4.106 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา

**ตาราง 4.107** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการ	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.551	0.000
แลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับ		41 - 50 ปี	0.350	0.033
ผู้ใต้บังคับบัญชา		51 - 60 ปี	0.400	0.048

จากตารางที่ 4.107 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.108** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านกระบวนการยุติธรรม						
กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	20 - 30 ปี	109	3.67	0.882	7.678	0.003
	31 - 40 ปี	126	3.29	0.895		
	41 - 50 ปี	111	3.22	1.082		
	51 - 60 ปี	59	3.47	1.104		
องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	20 - 30 ปี	109	3.66	0.895	4.857	0.002
	31 - 40 ปี	126	3.24	0.889		
	41 - 50 ปี	111	3.25	1.040		
	51 - 60 ปี	59	3.46	1.023		
	20 - 30 ปี	109	3.77	0.899	4.414	0.005



ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่าง	31 – 40 ปี	126	3.46	0.909
ตรงไปตรงมา	41 – 50 ปี	111	3.31	1.060
	51 – 60 ปี	59	3.47	1.023

จากตารางที่ 4.108 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา

**ตาราง 4.109** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

(n=405)				
Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	20 - 30 ปี	31 – 40 ปี	0.376	0.021
		41 – 50 ปี	0.454	0.004
องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	20 - 30 ปี	31 – 40 ปี	0.422	0.005
		41 – 50 ปี	0.408	0.010
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา	20 - 30 ปี	41 – 50 ปี	0.464	0.002

จากตารางที่ 4.109 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน และองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.110** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)							
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>							
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่าน	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.96	0.841	2.669	0.022	
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.63	0.951			
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.48	0.890			
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.41	0.933			
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	3.41	0.876			
	อื่นๆ	11	2.91	1.300			
ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชา	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	4.00	.764	2.565	0.027	
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.69	.895			
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	3.63	.890			
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.50	.999			
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	3.63	.958			
	อื่นๆ	11	2.91	1.136			

จากตารางที่ 4.110 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านด้านปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่าน และผู้บังคับบัญชามี การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 4.111 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น ในด้านปัจจัย ด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่ม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Sig.
	งาน (I)	งาน (J)		
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อ ความเป็นอยู่ของท่าน	ประเภททั่วไป	อื่นๆ	1.051	0.026
	ระดับปฏิบัติงาน			
ผู้บังคับบัญชามีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ประเภททั่วไป	อื่นๆ	1.091	0.021
	ระดับปฏิบัติงาน			

จากตารางที่ 4.111 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูล เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุน จากหัวหน้างาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการ สนับสนุนจากหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่านและผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ในตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.112 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน</b>						
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส	1 – 5 ปี	147	3.67	0.855	3.150	0.025
พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงาน	6 – 10 ปี	104	3.38	0.792		
อาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การ	11 – 15 ปี	55	3.49	0.960		
ฝึกอบรม	15 ปีขึ้นไป	99	3.35	1.013		
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส	1 – 5 ปี	147	3.58	0.851	6.131	0.000
ก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น	6 – 10 ปี	104	3.47	0.800		
หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์	11 – 15 ปี	55	3.35	0.966		
พอ	15 ปีขึ้นไป	99	3.07	1.145		

จากตารางที่ 4.112 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่ององค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรมและองค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ

ตาราง 4.113 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม	1 – 5 ปี	15 ปีขึ้นไป	0.313	0.045
องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ	15 ปีขึ้นไป	1 – 5 ปี	-0.508	0.000
		6 – 10 ปี	-0.400	0.015

จากตารางที่ 4.113 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ในตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ในตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.114 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=405)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน						
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมี	ต่ำกว่า 25,000 บาท	191	3.58	0.836	3.364	0.010
โอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	25,001 – 35,000 บาท	93	3.23	0.934		
มากขึ้น	35,001 – 45,000 บาท	68	3.22	1.063		
หากท่านมีคุณสมบัติและ	45,001 – 55,000 บาท	35	3.29	1.126		
ประสบการณ์พอ	มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป	18	3.22	1.166		

จากตารางที่ 4.114 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่ององค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ

ตาราง 4.115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกา สก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น	ต่ำกว่า 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	0.350	0.035
หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ				

จากตารางที่ 4.115 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.116** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=405)						
ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือจนเกษียณอายุราชการ	20 - 30 ปี	109	3.47	1.050	5.383	0.001
	31 - 40 ปี	126	3.25	1.100		
	41 - 50 ปี	111	3.59	1.031		
	51 - 60 ปี	59	3.90	1.094		
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	20 - 30 ปี	109	3.20	1.282	8.262	0.000
	31 - 40 ปี	126	2.89	1.188		
	41 - 50 ปี	111	3.41	1.147		
	51 - 60 ปี	59	3.78	1.190		
ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	20 - 30 ปี	109	3.61	1.027	3.592	0.014
	31 - 40 ปี	126	3.34	0.981		
	41 - 50 ปี	111	3.55	1.025		
	51 - 60 ปี	59	3.85	1.064		
ท่านเชื่อมั่นว่ามั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	20 - 30 ปี	109	3.29	1.030	3.675	0.012
	31 - 40 ปี	126	3.06	0.949		
	41 - 50 ปี	111	3.28	1.072		
	51 - 60 ปี	59	3.59	1.191		

จากตารางที่ 4.116 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป

ตาราง 4.117 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือจนเกษียณอายุราชการ	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.652	0.001
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	-0.517	0.006
		51 – 60 ปี	-0.891	0.000
ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.506	0.010
ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	0.538	0.007

จากตารางที่ 4.117 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือจนเกษียณอายุราชการ ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง และท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป มากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 40

ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก น้อยกว่ากลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.118** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

(n=405)

ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	โสด	271	3.13	1.227	3.612	0.028
	สมรส	119	3.48	1.220		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	15	3.47	1.302		

จากตารางที่ 4.118 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก

**ตาราง 4.119** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	สถานภาพ	สถานภาพ	Mean	Sig.
	(I)	(J)	Difference (I-J)	
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	สมรส	โสด	0.350	0.030

จากตารางที่ 4.119 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มสมรส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก มากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.120** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=405)

ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25	3.64	1.150	3.960	0.002
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	49	3.61	1.304		
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	134	2.90	1.222		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	135	3.33	1.209		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	51	3.31	1.122		
	อื่นๆ	11	3.55	1.293		

จากตารางที่ 4.120 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก

**ตาราง 4.121** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	-0.717	0.007
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญงาน		
		ประเภทวิชาการ	-0.438	0.049
		ระดับชำนาญการ		



จากตารางที่ 4.121 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.122 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One-Way ANOVA ของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

(n=405)

ปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน	อายุงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน	1 – 5 ปี	147	3.00	1.266	3.596	0.014
ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	6 – 10 ปี	104	3.28	1.153		
	11 – 15 ปี	55	3.53	1.136		
	15 ปีขึ้นไป	99	3.41	1.278		

จากตารางที่ 4.122 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเรื่องแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก

ตาราง 4.123 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุงาน	อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	11 – 15 ปี	1 – 5 ปี	0.527	0.040

จากตารางที่ 4.123 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยความตั้งใจของอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.124 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

##### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.797	0.635	0.626	0.38132

##### ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	99.619	10	9.962	68.513	0.000
Residual	57.289	394	0.145		
Total	156.908	404			

## Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.369	0.128		2.891	0.004
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	0.052	0.031	0.072	1.698	0.090
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	0.143	0.033	0.159	4.332	0.000
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.013	0.030	0.018	0.440	0.660
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.121	0.033	0.155	3.649	0.000
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	0.110	0.029	0.166	3.752	0.000
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	0.010	0.031	0.012	0.304	0.762
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.156	0.046	0.167	3.365	0.001
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	0.081	0.043	0.093	1.877	0.061
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.085	0.037	0.110	2.315	0.021
ด้านกระบวนการยุติธรรม	0.097	0.037	0.133	2.628	0.009

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.635 แสดงว่า ตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามในด้านความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 64 เมื่อพิจารณาตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.167 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 16.70
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.166 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 16.60
3. ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.159 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 15.90
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.155 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 15.50

5. ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.133 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 13.30

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.110 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 11.00

สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื่องปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงาน

#### 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.125 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

##### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.709	0.502	0.483	0.65197

##### ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	166.683	15	11.112	26.143	0.000
Residual	165.348	389	0.425		
Total	332.031	404			

## Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.153	0.231		0.663	0.508
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	0.107	0.054	0.102	1.988	0.048
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	0.108	0.061	0.082	1.759	0.079
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.280	0.053	0.268	5.324	0.000
ด้านลักษณะงาน	0.262	0.157	0.207	1.665	0.097
ด้านรายได้	-0.039	0.129	-0.036	-0.303	0.762
ด้านโอกาสก้าวหน้า	-0.078	0.063	-0.071	-1.242	0.215
ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.104	0.115	-0.080	-0.908	0.364
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.003	0.075	-0.003	-0.041	0.968
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-0.047	0.061	-0.042	-0.780	0.436
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	0.182	0.053	0.190	3.446	0.001
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	0.031	0.054	0.027	0.568	0.570
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.011	0.081	0.008	0.134	0.893
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	0.019	0.075	0.015	0.254	0.800
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.069	0.069	0.062	1.010	0.313
ด้านกระบวนการยุติธรรม	0.201	0.064	0.190	3.167	0.002

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ .502 แสดงว่า ตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามในด้านความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 50.20 เมื่อพิจารณาตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.268 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 26.80



2. ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.190 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 19.00

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.190 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 19.00

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.102 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 10.20

สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

#### 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**H1:** ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ .090 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**H2:** ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.159 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**H3:** ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.660 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**H4:** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.155 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**H5:** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.166 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

### สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

#### H6: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.762 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

### สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

#### H7: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.167 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

### สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

#### H8: ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน**

**H9: ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน**  
จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน**

**H10: ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน**  
จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ .133 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนืองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**H11: ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนืองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนือง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 12** ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H12:** ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.082 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 13** ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H13:** ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



**สมมติฐานที่ 14** ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H14:** ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.082 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 15** ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H15:** ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.762 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.036 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 16** ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H16:** ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่ง

ในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.215 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.071 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 17 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**H17: ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.080 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 18 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**H18: ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.968 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.003 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 19** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H19:** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ - 0.042 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 20** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H20:** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.190 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 21** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H21:** ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**H22: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.893 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 23 ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**H23: ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.800 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



**สมมติฐานที่ 24** ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H24:** ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ใน  
งานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.313  
ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  
(Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  
หมายความว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 25** ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่  
ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**H25:** ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่ง  
ในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมากกว่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized  
Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.190 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า  
ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่  
อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 4.126** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงาน	ปฏิเสธ



	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10	ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 11	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเมืองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 12	ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 13	ปัจจัยด้านบรรทัดฐานสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 14	ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ อยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 15	ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ อยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 16	ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 17	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ อยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 18	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ อยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 19	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของ ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 20	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่ อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 21	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของ ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	ปฏิเสธ

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 22	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 23	ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 24	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 25	ปัจจัยด้านกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 405 คน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 5.4 ข้อจำกัดของการวิจัย

#### 5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

##### 5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงฯ มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านเพศมีผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารและด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่สอดคล้องกับชัยพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่พบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีความเท่าเทียมกันในการได้รับสวัสดิการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เท่ากัน ไม่มีการแบ่งแยกเรื่องเพศ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกันเรื่องของความพึงพอใจในงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ เพศ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านอายุมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 สอดคล้องกับชัยพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีตำแหน่งงานและเงินเดือนที่สูงกว่า และยังเป็นวัยที่มีความลงตัวกับงานที่ทำแล้ว และสอดคล้องกับพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ไม่สอดคล้องกับ ชัยพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง และไม่สอดคล้องกับพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ที่พบว่า ว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบริษัทฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ไม่สอดคล้องกับชัยพร สิ้นพัฒนพงศ์



(2560) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความคาดหวังที่สูงกว่าอาจมีทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่าที่ทำอยู่ปัจจุบันมาก และไม่สอดคล้องกับพิพัฒนา มีเถื่อน (2562) ที่พบว่า ความต่างกันด้านการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านรายได้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ รัชพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากรายได้เป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนล้วนต้องการผลตอบแทนที่สูง ดังนั้นหากพนักงานได้รับผลตอบแทนที่สูงย่อมมีความพึงพอใจมาก ไม่สอดคล้องกับ พิพัฒนา มีเถื่อน (2562) ที่พบว่า พนักงานบริษัท อันนี้ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ เมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพอใจงาน การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความแตกต่างด้านอายุงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ รัชพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานที่การไฟฟ้านครหลวง โดยพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ย่อมแสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานสูงจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่น้อยกว่า และไม่สอดคล้องกับ พิพัฒนา มีเถื่อน (2562) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ปฏิบัติงานในกระทรวงฯ มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับ ยูพากรณ์ ช่อมไธสง (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จูไรวรรณ บินคูเหล็ม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านอายุมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่างต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีแนวโน้มที่มองหางานใหม่และจะย้ายงานน้อยกว่า ซึ่งเกิดจากความผูกพันของเพื่อนร่วมงาน และไม่สอดคล้องกับ ยูพากรณ์ ช่อมไธสง (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยกลุ่มสมรส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออกมากกว่ากลุ่มโสด ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับ ยูพากรณ์ ช่อมไธสง (2562) พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่า

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน โดยเนื่องมาจากการย้ายสถานที่ตามคู่สมรส หรือ การมองหาที่ทำงานที่อยู่ใกล้กับโรงเรียนของบุตร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านการศึกษาไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับ ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่าการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน เนื่องจากเมื่อจบการศึกษาแล้วพยาบาลมีโอกาสมองหางานใหม่ และมีการได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่น ทำให้พยาบาลเกิดความสนใจและเกิดทางเลือกการไปประกอบอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านรายได้ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับของการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับ จุไรวรรณ บินคุหลีม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับเงินเดือนไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านอายุงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้วองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านไม่คิดที่จะลาออก ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาปฏิบัติมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดที่จะโยกย้ายงานและมองหางานใหม่ กว่าช่วงอื่นๆ เนื่องจากมีประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนบทบาทในการทำงานในรูปแบบอื่น และไม่สอดคล้องกับ ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ที่พบว่าพนักงานที่มี

ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้การคงอยู่ในงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

### 5.1.3 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อความพึงพอใจในงาน

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อความพึงพอใจในงานมีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนิสาชล ภูมิพันธ์ผล (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานย่อมมีการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย และความพึงพอใจในงานมีทิศทางเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ ชไมพร คงโพ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงของงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิพัฒน์ มีเดือน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรควรมีการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาหรือการได้รับโอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นเพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับเอกวิณ จุฑาพานิช (2563) ที่พบว่า ก้าวหน้าในสายงานนั้นส่งผลให้บุคคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่า ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญขององค์กรในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางสังคมของบุคคลากร ในด้านความท้าทายในงาน ด้านการได้มีอิสระในงาน ด้านการใช้ทักษะส่งผลให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในงาน มีความรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน



สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดของงาน และในด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน และไม่สอดคล้องกับสิริมา แจ่มบุญศรี (2552) ที่พบว่าวัฒนธรรม ด้านการเน้นบุคคลและวัฒนธรรมในด้านลักษณะสร้างสรรค์นั้นสัจการแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนย่านสีลมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมา ชันโท (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับฟังความคิดเห็น ให้รางวัล รวมถึงการให้การยกย่องชมเชย พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ นันทวโร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เป็นส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการสนับสนุนของหัวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลชีวิตและการทำงาน ด้านการเดินทางทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน และสนับสนุนจากหัวหน้าทำให้บุคคลรู้สึกได้รับการยอมรับ และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

#### 5.1.4 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยองค์กรได้สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงาน จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับ นิสาลฎมิพันธ์ผล (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน



ย่อมมีการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย และความพึงพอใจในงานมีทิศทางเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย จะส่งผลกับการคงอยู่ในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิพากร เลขภัสร์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้านขององค์กรมีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ด้านการให้รางวัลทำให้บุคลากรทราบว่าหากต้องการที่จะเติบโตหรือก้าวหน้าในอาชีพจะต้องวางแผน และยังมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และไม่สอดคล้องกับกิตติยา ชัชวาล ชาญนกิจ (2560) ที่พบว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานไม่มีอิทธิต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ วรางคณา ชนะเคน (2559) ที่พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มเจนวาย เนื่องจากมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเป็นของตนเอง และมีความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรวรรณ บินคุหลิม, (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานข้าราชการและลูกจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เนื่องจากมีนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร มีการกำหนดค่านิยมให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรไว้วางใจและเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นและองค์กรประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจาก ด้านหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อการคงอยู่ในงาน ไม่สอดคล้องกับ กันดิทัต โกมลเสนาะ (2562) ที่พบว่า ปัจจัย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวาย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวาย และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกวิณ จุฑาพานิช (2563) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ ซึ่งความตั้งใจที่จะคงอยู่นั้นจะเกิดขึ้น หรือ มีการดำรงไว้เมื่อบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจในงานในระดับที่มาก บุคลากรเหล่านั้นจะไม่คำนึงถึงการมองหาโอกาสใหม่ๆ หรือการย้ายงานในช่วงเวลา ณ ตอนนั้น

## 5.2 สรุปผลการศึกษา

### 5.2.1 สรุปข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 405 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 243 คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 มีสถานภาพโสดจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า 222 คน คิดเป็นร้อยละ 54.81 ที่อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16 และมีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

### 5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มีรายละเอียดดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือจนเกษียณอายุราชการ ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง และท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป มากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก น้อยกว่ากลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า กลุ่มสมรส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าจะองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก มากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 40 ปี

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าจะองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านอายุงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แม้ว่าจะองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี

### 5.2.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะที่ต่อยอดมาจากผลการศึกษาวิจัยออกเป็น 6 ประเด็นย่อย ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ประเด็นที่สอง คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อ มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรมีการบริหารเรื่องการประเมิผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อองค์กรได้แสดงความเอาใจใส่ในเรื่องค่าตอบแทนจะทำให้พนักงานได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดี ที่ได้รักษาและก่อให้เกิดการสนับสนุน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อช่วยเหลือองค์กรต่อไป

ประเด็นที่สาม คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสนับสนุนให้โอกาสแก่ข้าราชการในการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทราบว่า การเติบโตในสายงานของเขามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหรือระดับใดได้บ้าง มีการตั้งกรอบการทำงานให้มีความท้าทาย เพื่อให้ข้าราชการได้รับการวางแผนและพัฒนา



ศักยภาพอย่างมีระบบ อีกทั้ง หน่วยงานสามารถปรับพื้นฐานของผลตอบแทนให้สอดคล้องกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจคงอยู่ในงาน

ประเด็นที่สี่ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับวัฒนธรรมองค์กร จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความ พึงพอใจในงานงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับลักษณะของการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เต็มใจช่วยเหลือกันในที่ทำงาน บทบาทของหัวหน้างานที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำงาน และเมื่อข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกันเหมือนคนในครอบครัว เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดี

ประเด็นที่ห้า คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ กับความ พึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญ และให้คำแนะนำ ปรึกษา คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรพิจารณาพัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงานข้าราชการได้ดีมากขึ้น และดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วยตัวเอง (Coaching)

ประเด็นที่หก คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าความยุติธรรมในองค์กร ในด้านผลตอบแทน หน่วยงานควรพัฒนาให้มีแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และมีความโปร่งใส ตรงไปตรงมาอย่างยุติธรรม และมีการสื่อสารที่ดีเพื่อแจ้งให้พนักงานในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการประเมิน ซึ่งสามารถนำการประเมิน



แบบ 360 องศาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ

2. กำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างวิจัยให้กว้างมากขึ้น เช่น เพิ่มข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรม กอง อื่นๆ นอกจากสำนักงานปลัดกระทรวง เนื่องจากในหน่วยงานอื่นๆ ย่อมปรารถนาให้บุคลากรของตนมีความผูกพัน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน บางสายงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ อาศัยความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้มีความสำคัญในการรักษามูลค่าที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล จึงไม่ทราบถึงการมองเห็นความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการในจังหวัดอื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในเขตจังหวัดหรือภาคอื่น เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของข้าราชการที่ทั่วถึงและนำไปใช้ประโยชน์แก่หัวหน้าองค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการต่อไป

## 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ในขั้นตอนการเก็บแบบสอบถาม ในบางกระทรวงมีข้าราชการที่อยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวง ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เนื่องจากมีการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงาน ทำให้การเก็บข้อมูลต้องใช้เวลาในการกระจายแบบสอบถามให้ทั่วถึงข้าราชการตามหน่วยงานต่างๆ

2. การกระจายแบบสอบถามอาจไม่ทั่วถึงข้าราชการในทุกกลุ่มตำแหน่งงาน ซึ่งที่ไม่เป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในกระทรวงๆ แต่ละกระทรวงๆ

3. การศึกษางานวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่อยู่ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งในอนาคต พฤติกรรมของกลุ่มข้าราชการอาจเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการศึกษารั้งนี้อาจจะไม่สามารถ อธิบายปรากฏการณ์ในอนาคตหรืออ้างอิงผลในระยะยาวได้



## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เกตทอง.(2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการ*  
 ในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)  
 [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กัญญาภรณ์ นุชวงษ์.(2559).*แนวโน้มวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ตอนล่าง [ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคาแหง
- กันติทัต โกมลเสนาะ.( 2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย*  
*เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐภาคใต้ของประเทศไทย*  
 [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี .(2559).*ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์กรที่*  
*ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง*  
*โดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ* [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิตติยา ชัชวาลชาญชกิจ .(2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร*  
*ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง*  
*สาธารณสุข* [ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต].มหาวิทยาลัยสยาม
- กิตติศักดิ์ นิรินทร.(2550). *ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท*  
*สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ*  
*คณะพัฒนาร্থยากรมนุษย์* [สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จุไรวรรณ บินดุหลีม .(2562).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ*  
*และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
 มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นั้ตรกมล เจริญวิภาดา .(2552).ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่ม  
ความสามารถแห่งตน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลชุมชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต].  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวีศา กาญจนรัตน์.(2558). การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน  
ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา  
[วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ .(2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
ไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ .(2557). ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ  
สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ดารารัตน์ เลิศสุวรรณโรจน์ม .(2551). ความพึงพอใจในงานของลูกจ้าง : กรณีสถานประกอบ  
อุตสาหกรรมผลิตคอนกรีต จังหวัดราชบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ตติยาภัทร์ ปิติเศรษฐพันธ์ .(2564).การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path)  
ของพนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจธนาคาร [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- ตติยา ผาสุก .(2559.) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจ  
คงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์.( 2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหาร  
สินทรัพย์ไทย [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ
- ชนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ.(2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยในเขต  
กาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธัญญา อ่อนระยับ.(2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน  
และความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า  
นครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธารินี ทองลิ้ม.(2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับ  
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นวรรตน์ เพชรพรหม.(2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด [การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นิชาภา ปัญญาวัฒนา.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิสาชล ภูมิพื้นผล.(2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แมชินเนอรี จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปรีณ บุญฉวย .(2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของสายอุตสาหกรรม: ตัวแบบสมการ โครงสร้าง* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปัญญาภา อัครนิบุตร.(2565) *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต].มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปัทมา ชันโท.(2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีส โกวไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล.(2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปาริฉัตร ฐู่คำ .(2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ* [การทบทวนวรรณกรรม]. มหาวิทยาลัยทักษิณ
- พิพัฒน์ มีเดือน.(2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมชชีนเรลส์ (ประเทศไทย) จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยเกริก

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิพากร เลขภัทร์ .(2561). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ .(2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ภัคพร เจริญลักษณ์.(2561). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มิ่งขวัญ พอบุตรี.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ยุพาภรณ์ ย่อมไรสง.( 2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร.(2564). ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากราชการในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรรณพร ชูอำนาจ.(2564). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New Skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ [รายงานการศึกษาวิเคราะห์]. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- วรางคณา ชนะเคน.(2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์.(2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้  
ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วัลลภ บุตรเกต .(2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วุฒิชัย สังขรัตน์.(2555). ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร [การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศรีรัตน์ ราไพศรี .(2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development)  
ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร  
[ปริญญาจุฬานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขสร .(2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมพงษ์ เพชร.(2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด [การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สรพงษ์ ตัญยากรณ์.(2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายการเงินและสนับสนุน  
ธุรกิจ บริษัท แสตนลิวรี่ จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ].  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงาน ก.พ. (2563). กำลังคนภาครัฐข้าราชการพลเรือนสามัญ 2563 [รายงานกำลังคนภาครัฐ].  
สำนักงาน ก.พ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงาน ก.พ. .(2564). รายงานประจำปี 2564 [รายงานประจำปี]. สำนักงาน ก.พ.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร.(2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหากรเรือ  
พระจุลจอมเกล้า [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ].  
สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์
- สิริมา แจ่มบุญศรี.(2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สุชาดา หมั่นลิ้ม.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพัน  
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานประจำและพนักงานจัดจ้างภายนอก บมจ.ธนาคาร  
กสิกรไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ].  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์.(2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา อำเภอนาทมสะกา [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ].  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อมรรัตน์ แสงสาย .(2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ  
ความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัทเอเชีย  
สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ].  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เอกวิณ จุฑาพานิช .(2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน  
ของพนักงานองค์กรเทรคคิง ในเขตกรุงเทพมหานคร [ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตร  
บัณฑิต ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- International Labour Organization. (2565). *WESO Trends 2022* ไอแอลโอ ปรับลดประมาณ  
การการฟื้นตัวของตลาดแรงงานสำหรับปี 2565 [https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS\\_834430/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_834430/lang--en/index.htm)

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Roy Maurer. (2021). *Turnover 'Tsunami' Expected Once Pandemic Ends.*

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/turnover-tsunami-expected-once-pandemic-ends.aspx>







ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต  
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงอยากขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความจริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ และคำตอบทุกข้อถือเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล และคำตอบจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 8 ส่วน

- ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- ส่วนที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเป็นข้าราชการใช่หรือไม่
 

<input type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่
------------------------------	---------------------------------
2. ท่านทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลหรือไม่
 

<input type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่
------------------------------	---------------------------------
3. ท่านมีอายุงานมากกว่า 1 ปี ใช่หรือไม่
 

<input type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่
------------------------------	---------------------------------

4. ท่านมีอายุมากกว่า 20 ปี ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

5. ส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติหน้าที่

1. กระทรวงศึกษาธิการ

2. กระทรวงสาธารณสุข

3. กระทรวงการต่างประเทศ

4. กระทรวงมหาดไทย

5. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

7. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

8. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

9. สำนักนายกรัฐมนตรี

10. กระทรวงคมนาคม

อื่นๆ

6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง/สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร</b>						
	<b>ด้านความผูกพันต่อเนื่อง</b>					
2.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน					
2.2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.3	ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากองค์กรในขณะนี้					
	<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>					
2.4	ท่านมีความมั่นใจกับเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพ					
2.5	ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้					
2.6	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2.7	ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป					
	<b>ด้านบรรทัดฐานสังคม</b>					
2.8	ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้					
2.9	ท่านต้องการทำงานที่องค์กรต่อไปตอบแทนองค์กรที่องค์กรที่ได้ดูแลท่าน					
2.10	องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับ พึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับ พึงพอใจน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับ พึงพอใจปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน</b>						
<b>ความพึงพอใจด้านในลักษณะงาน</b>						
3.1	ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ					
3.2	งานของท่านทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ					
<b>ความพึงพอใจในด้านรายได้</b>						
3.3	รายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3.4	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับคในตลาดแรงงาน					
3.5	การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
3.6	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม					
<b>ความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า</b>						
3.7	การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3.8	หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
3.9	องค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (Career path) ของท่านไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เห็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					



ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
3.10	การเลื่อนตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม					
<b>ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
3.11	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อท่านทำงานได้ดี					
3.12	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก					
3.13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.14	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ทำการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
<b>ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
3.15	เพื่อนร่วมงานของท่านมักสร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3.16	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
3.17	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ					

## ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
	<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>					
4.1	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					
4.2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
4.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
	<b>ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>					
4.4	เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
4.5	ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้					
4.6	ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
	<b>ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>					
4.7	ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
4.8	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร					
4.9	ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน					
4.10	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้า					

ในหน้าที่การงาน					
-----------------	--	--	--	--	--

### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
5.1	องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน					
5.2	องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ					
5.3	องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร					
5.4	องค์กรของท่านมีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
5.5	องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย					
5.6	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร					
5.7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร					
5.8	ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร					

## ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b>						
	<b>ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน</b>					
6.1	ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.2	หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
6.3	องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือ การฝึกอบรม					
6.4	องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ					
6.5	องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>						
6.6	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของท่าน					
6.7	ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้บังคับบัญชา					
6.8	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ					
6.9	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน					
6.10	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
<b>ด้านกระบวนการยุติธรรม</b>						
6.11	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน					

6.12	องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม					
6.13	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใส					
6.14	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา					

### ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน</b>						
7.1	ท่านตั้งใจจะเป็นปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่ จะทำได้ หรือจนเกษียณอายุราชการ					
7.2	แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก					
7.3	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง					
7.4	ท่านเชื่อว่าแม้ว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมี ความสุข ในการทำงานและจะอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป					



## ส่วนที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

ไม่ต้องการระบุ

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/  
แยกกันอยู่

5. อายุงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

15 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

6.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

6.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

6.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

6.4 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

6.5 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

6.6 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

- 6.7 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- 6.8 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- 6.9 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
- 6.10 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
- 6.11 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- 6.12 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น
- 6.13 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

7. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 – 45,000 บาท
- 45,001 – 55,000 บาท
- มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป