

ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร :
กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
(ส่วนกลาง)

THE EFFECT OF WORK ATTITUDE ON ORGANIZATIONAL
LOYALTY : A CASE STUDY OF EMPLOYEES AT THE CROWN
PROPERTY BUREAU



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร :
กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
(ส่วนกลาง)



ชยันต์ ศรีวิจารณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร :
กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)

The Effect of Work Attitude on Organizational Loyalty:

A Case Study of Employees at The Crown Property Bureau

ชื่อ - นามสกุล

นายชยันต์ ศรีวิจารณ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

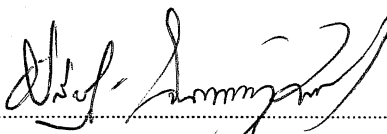
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณณี อินทร์แก้ว

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



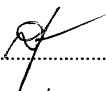
(ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ)

ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิ ชัยพฤกษ์)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณณี อินทร์แก้ว)

กรรมการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฺทลบุตร)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)
ชื่อ - นามสกุล	นายชยันต์ ศรีวิจารณ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ อินทร์แก้ว
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรกรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 300 คน โดยการ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย ค่า Independent Sample t-test และค่า F - test (One Way ANOVA) และใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติในการทำงานมีผลต่อความภักดีในองค์กร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Independent Study Title	The Effect of Work Attitude on Organizational Loyalty: A Case Study of Employees at The Crown Property Bureau
Name-Surname	Mr. Chayan Sriwichan
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supanne Inkeaw
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the effect of work attitudes on organizational loyalty as a case study of employees at the Crown Property Bureau.

Sample group in this study were 300 employees at the Crown Property Bureau. Questionnaires were used to collect data by the convenience sampling method. Data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation; and by inferential statistics including independent samples t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient at the significant level of 0.05.

The research results found that work attitudes affected the organizational loyalty. The differences on gender, age, educational level, monthly income, and working period of time had different effects on the organizational commitment. The analysis of correlation found that type of work, working environment, opportunity in career advancement, recognition, relationship with boss, relationship with colleagues, and income & welfare correlated with willingness to devote to the organizational benefit, sense of ownership, desirability to maintain organizational membership, and satisfaction to efficiently work for the organizational benefit.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ อินทร์แก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการ ให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์และช่วยในการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซึ่งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา ความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและเพื่อน ๆ พนักงานทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา อีกทั้งเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือให้แก่ผู้วิจัยรวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ และนักศึกษาในระดับปริญญาโททุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือทุกด้าน ช่วยชี้แนะแนวทาง ให้ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่กันเสมอมา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ท่าน ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยหวังว่าผู้ที่มิมีโอกาสได้อ่านงานวิจัยฉบับนี้ จะได้รับข้อมูลที่เป็นความรู้และประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป หากท่านพบว่ามีข้อบกพร่องประการใด ใคร่ขอความกรุณาท่านช่วยแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าอันเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบุชาแต่คุณบิดา มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอน ปลูกฝังแต่สิ่งที่ดีงาม ความขยัน มานะอดทน เพื่อให้ผู้วิจัยเป็นบุคคลที่รู้คุณค่าเวลาที่ผ่านไป และทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้คุณคนแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน เป็นคนดีแก่สังคมและทำงานเพื่อประเทศชาติให้เต็มความสามารถต่อไป

ชยันต์ ศรีวิจารณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของ Herzberg	8
2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์	11
2.3 ทฤษฎี X และ Y ทฤษฎีของ McGregor	13
2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)	16
2.5 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล	18
2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน	21
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3. วิธีดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.2 ผลการวิเคราะห์	37
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการวิจัย	91
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	92
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	94
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	102
ประวัติผู้เขียน	162

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงการคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	30
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ.....	37
4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ.....	37
4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน).....	38
4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	39
4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตำแหน่งงาน.....	39
4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	40
4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	40
4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความ สำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน....	41
4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างตามระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	42
4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ด้านเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ.....	43
4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงาน.....	45
4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ.....	46
4.15 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการงาน.....	47
4.16 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน.....	48
4.17 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	49
4.18 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ในองค์กร ด้านความรู้สึกรักการเป็นเจ้าขององค์กร.....	50
4.19 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	51
4.20 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ในองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	52
4.21 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ในองค์กร.....	53
4.22 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร.....	54
4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความภักดีในองค์กรจำแนกตามเพศ.....	55
4.24 แสดงผลวิเคราะห์ความภักดีในองค์กรจำแนกตามอายุ.....	56
4.25 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับความเต็มใจ การทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่มีต่อความภักดี ในองค์กรเป็นรายคู่.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่.....	58
4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามรายได้ (รายเดือน) ..	59
4.28 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้(ต่อเดือน)ที่แตกต่างกัน กับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่.....	60
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	61
4.30 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นรายคู่.....	62
4.31 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับ ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กรเป็นรายคู่.....	62
4.32 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่.....	63
4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามสถานภาพ.....	64
4.34 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร.....	65
4.35 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน กับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	66
4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67
4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	68
4.38 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กรเป็นรายคู่.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.39 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่.....	70
4.40 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายคู่.....	71
4.41 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในองค์กร....	72
4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	72
4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความรู้สึกร การเป็นเจ้าขององค์กร.....	73
4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความปรารถนา ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	73
4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	74
4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	75
4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความรู้สึกรการเป็นเจ้าขององค์กร.....	75
4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ ปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	76
4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ พึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	77
4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	77
4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กับความรู้สึกรการเป็นเจ้าขององค์กร.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับ ความปราถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	78
4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	79
4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความเต็ม ใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	80
4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความรู้สึก การเป็นเจ้าขององค์กร.....	80
4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับ ความปราถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	81
4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	82
4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชากับความ ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	82
4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้วยความ รู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร.....	83
4.60 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้วยความ ปราถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	83
4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้วยความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	84
4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานกับ ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	85
4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานกับ ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร.....	85
4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับความปราถนา ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.65 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	86
4.66 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความเต็มใจ ในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	87
4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความรู้สึการเป็น เจ้าขององค์กร.....	87
4.68 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความปรารถนา ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	88
4.69 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	89
4.70 แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อ ความภักดีในองค์กรจากตารางค่า Correlation.....	90



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันการดำรงชีวิตที่ต้องมาอยู่ร่วมกันซึ่ง อาจเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่ยาวนานหรือยาวนานก็ตาม แต่สำหรับบางท่านที่ได้เริ่มต้นการทำงานและต้องมีการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นที่ไม่เคยรู้จักและเกี่ยวข้องกันมาก่อน ทั้งการอยู่ร่วมกันแบบมีความสัมพันธ์ที่อาจแนบแน่นหรือผิวเผิน มีสิ่งหนึ่งที่มนุษย์ย่อมต้องการแสดงความรู้สึกนั้นออกมา อาจเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ก็ย่อมส่งผลถึงส่วนรวมและภาพรวมของกลุ่มหรือหน่วยงานและองค์กรที่เรามีโอกาสได้เข้าไปใช้ชีวิตและเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันกันและส่งผลถึงความภักดีที่เกิดขึ้นตามมา ไม่ว่าจะในส่วนของบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อองค์กรนั้น ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตามความภักดีต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและรับรู้ และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ และมีผลต่อความสำเร็จงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม เพราะหากบุคคลในองค์กรไม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะส่งผลถึงความพอใจในการทำงาน ก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำและก่อให้เกิดให้คุณภาพของงานต่ำและคุณภาพงานลดลง ปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจให้ก่อเกิดปัญหาอาชญากรรมตามมาได้ด้วย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีทัศนคติความพอใจในการทำงานสูงย่อมมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรเห็นความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งการมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามสถานการณ์ หรือตามเวลา

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 , 2484 และ 2491 มีหน้าที่กำกับดูแล วางแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย และรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลประโยชน์อันเกี่ยวเนื่องกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานทรัพย์สินฯ มีอายุครบ 63 ปีแล้ว และกำลังก้าวสู่ปีที่ 64 สำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรที่ดูแล บริหารจัดการทรัพย์สินในความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน และผู้อาศัยอยู่บนพื้นที่ตลอดจนสังคมโดยรวม โดยยึดหลักการพัฒนาอย่าง

สมเหตุสมผล และนอกเหนือจากการบริหารจัดการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แล้ว สำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรที่คำนึงถึงการสร้างสังคมที่มีคุณภาพในฐานะ “องค์กรที่ดำเนินงานเพื่อสังคม” ซึ่งที่ผ่านมามีการดูแลผู้เช่าและผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ ตลอดจนประชาชนและสังคมโดยรวม นับเป็นสิ่งที่สำนักงานทรัพย์สินฯ ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งสำคัญคือบุคลากรของสำนักงานฯ ทุกคน เป็นแรงผลักดันสำคัญให้สำนักงานฯ ก้าวเดินไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ปัจจุบันพบว่าพนักงานของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เข้ามาปฏิบัติงานระยะเวลาประมาณระหว่าง 3 - 5 ปี ได้ขอลาออกซึ่งจากข้อมูลของกองการพนักงาน ปี 2551 - 2553 คิดเป็นร้อยละ 1.5-2 ทั้งที่สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้ให้ผลตอบแทนในส่วนต่าง ๆ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ แล้ว จะเห็นว่าได้ให้ผลตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าที่อื่น และหากจะมองอีกด้านหนึ่งในส่วนของความมั่นคง ก็จะเห็นว่ามีความมั่นคง ซึ่งจากกรณีดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยต้องการค้นคว้าหาคำตอบของปัญหา เพื่อที่จะนำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารงานบุคคลและขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งยังอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

จากที่กล่าวมาทัศนคติที่ดีที่ก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ในส่วนของผู้บริหารแล้วทุกท่านมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะสร้างจิตใต้สำนึก อันส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกายแรงใจเพื่อให้งานที่ทำออกมาสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ ล้วนขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำและบุคลากรขององค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่จะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งคาดว่าผลที่ได้รับจากการศึกษารุ่นนี้จะนำมาเป็นแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน และก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค้นหาข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ในส่วนกลาง)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ทักษะคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีที่มีต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องทักษะคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรกรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่ประจำในส่วนกลางในปัจจุบันมีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 15 ฝ่าย มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้นประมาณ 1,034 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่ประจำในส่วนกลางจำนวน 288 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและทักษะคติในการทำงานของพนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- รายได้ต่อเดือน
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ทักษะคติในการทำงาน

- ลักษณะงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

- การได้รับการยอมรับนับถือ
- สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
- สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- ความภาคภูมิใจในองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ความภักดีต่อองค์กรประกอบด้วย

- ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. องค์กร หมายถึงสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. ทักษะ หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อม ทั้งปวง ซึ่งอาจแสดงออกได้ทั้งในทางบวก และลบ ยอมรับหรือปฏิเสธ ความพึงพอใจ เป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งอาจเกิดจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่

ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานคือ

- ลดอัตราการเข้าออกงาน การขาดงาน
- ลดการร้องทุกข์ ข้อพิพาทแรงงาน ลดพฤติกรรมก้าวร้าว
- สุขภาพของพนักงานดีขึ้น
- เพิ่มความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในห้องค์กรได้

องค์ประกอบของทัศนคติ สามารถแยกออกได้ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึก (The Component) คือส่วนที่เป็นความเชื่อของคน ที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทว่าไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดีก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึก (The Affective Component) คือส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) คือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง

ดังนั้นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความรู้ ความเข้าใจ จึงนับว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกัน ทั้งในทางบวก และทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

3. พนักงาน หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในทุกตำแหน่งของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง)

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตนาที่ดีต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของประชากรผู้ให้ข้อมูลด้วยใจรักและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยพยายามตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่มุ่งเน้นมี 6 ด้าน ได้แก่

4.1 ความพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึงลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดแบบใหม่ ๆ ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ

4.2 ความพึงพอใจในเงินเดือน หมายถึงค่าจ้างที่พนักงานยอมรับได้ และเงินบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

4.3 ความพึงพอใจในโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงโอกาสในการทำงานที่สามารถได้รับจากการทำงาน โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ พนักงานมีความขยันขันแข็งในการตั้งใจ รวมทั้งความซื่อสัตย์สุจริต ที่ทำให้พนักงานในองค์กร มีโอกาสที่จะได้รับ หากมีองค์ประกอบที่ดี

4.4 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับ หมายถึงการที่พนักงานมีความสามารถในการทำงาน และมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนไหนขององค์กร ได้รับการยกย่องและมีการตอบรับจากสังคมรอบข้าง รวมทั้งในส่วนขององค์กรด้วย

4.5 ความพึงพอใจในการสภาพการทำงาน หมายถึงการที่สถานที่ที่ทำงานในส่วนขององค์กร มีการจัดสถานที่ในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ดี อีกทั้งมีการกำหนดแนวทาง และหน้าที่ในการทำงานเหมาะสมกับพนักงาน รวมทั้งตรงตามสายงาน และความเหมาะสมกับหน้าที่นั้น ๆ

4.6 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการทำงานร่วมกัน โดยไม่คำนึงถึงการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และการเอาตัวรอด โดยการทับถมผู้อื่น

4.7 ความพึงพอใจและภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึงการทำงานที่มีความเชื่อมั่น ความรู้สึกพอใจ มีเกียรติในการที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร และปลาบปลื้มชื่อเสียงของที่ทำงาน

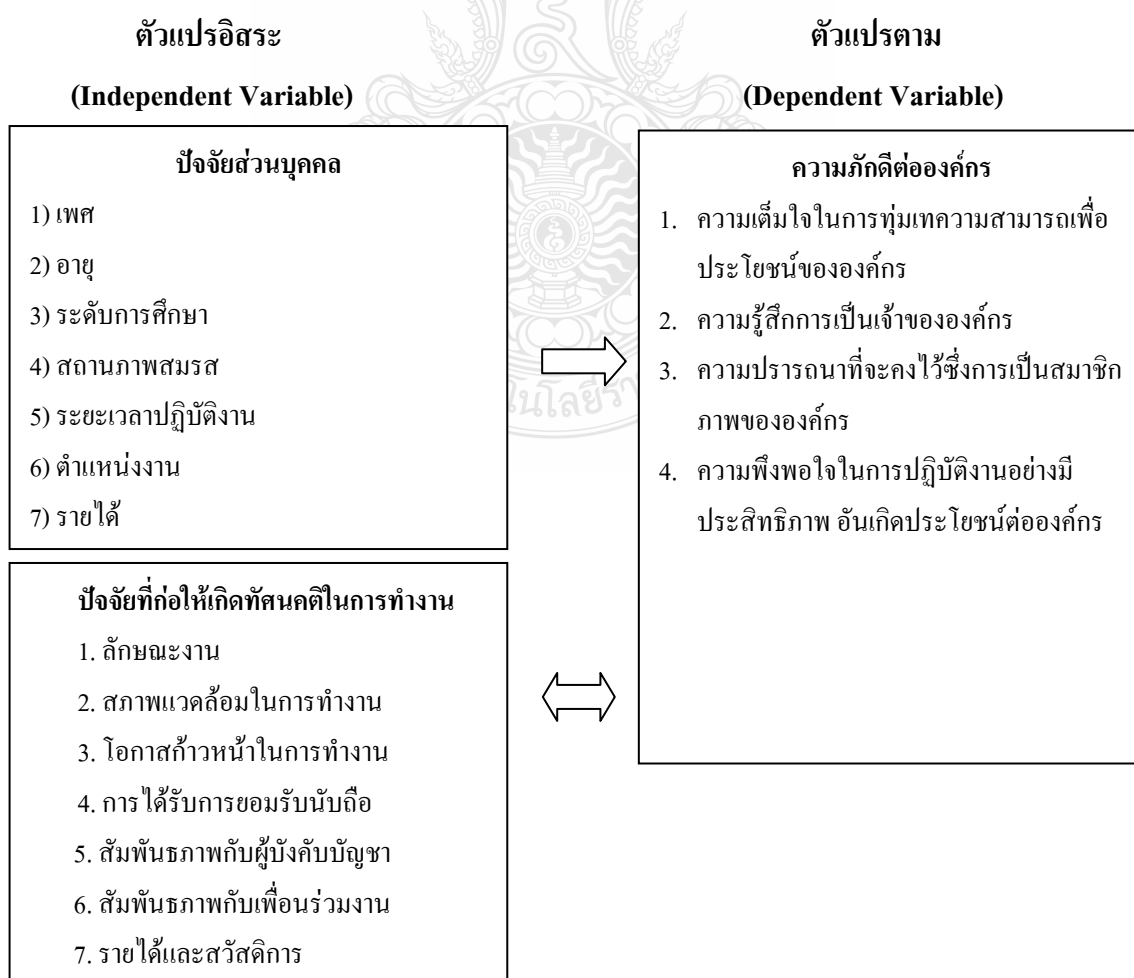
5. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึงระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ หรือระดับความต้องการที่จะให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำจำนวนปีที่พนักงานทำงาน นับแต่ได้บรรจุเป็นพนักงานได้ร่วมงานในองค์กรนับแต่วันที่ได้เริ่มทำงานจนถึงปีปัจจุบัน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัญหาของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องในการที่สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับมาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน

2. เพื่อให้ทราบทัศนคติของพนักงานในการปฏิบัติงานในการนำมาใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างตั้งใจมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

3. เพื่อให้ทราบถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ทักษะคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี แนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของ Herzberg
2. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory
3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor
4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)
5. ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation - maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation - hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อจะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน

Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่ทำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวขอมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะเป็นเงื่อนไขสำหรับสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือรับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อไปไม่ว่าเป็นกริยา หรืออาจที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่นแสงเสียง อากาศ ชั่วโง่งทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีเพิ่มขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่มคือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้น ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบมากขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตามกรณีนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดิวนัก และให้ผลเพียงไปได้เสมอ

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์

มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน (http://web.rmut.ac.th/larts/phy/module7/unit7_7.html) ได้แก่

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
 4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
 5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง
- ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวคนอันแท้จริงของตนเอง (Self - actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไป

ตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมานุษยนิยมจึงทำให้เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Hierarchy Modified Need Theory) Alderfer ได้ให้ทฤษฎีที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ (Feildman and Arnold, 1983: 110) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs) ทฤษฎีของ Murry สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) ความต้องการอิสระ (Needs for autonomy)

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Acquired needs Theory) เป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความต้องการความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่บรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทาย ทฤษฎีนี้ทำความเข้าใจถึงรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการอำนาจ (Needs for power) ความต้องการผูกพัน (Needs for affiliation) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement)

2.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบ Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การขมขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารความสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์มาต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และ Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม ทำทาสความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภทต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

Mcgregor (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 19 - 17 อ้างถึงใน สุพัตรา สุภาพ, 2538 : 152) เสนอทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงมาก แนวความคิดของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ตั้งใจทำงานกับไม่ตั้งใจทำงาน

ความเชื่อตามทฤษฎี X มีว่า

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำ ชูจะลงโทษ
3. ขอให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

นั่นคือทฤษฎี X มีสมมุติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้าน และไม่ชอบรับผิดชอบ ผลคือผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดก็จะมี การคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำตามคำสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงานเน้นเรื่องเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในงานที่ขาดคนงานและมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ McGregor กล่าวว่าถ้าคนใดตามที่ต้องการทั้งกายและใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎีนี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ทุกสถานการณ์หรือไม่ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้นโดยธรรมชาติมิใช่เกียจคร้าน และเชื่อถือไม่ได้ แต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y เขาจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเองและมีโอกาสแสดงความก้าวหน้าอย่างกว้างขวาง

แมคเกรเกอร์อธิบายทฤษฎี Y โดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกำลังกาย กำลังใจต่องาน มีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีเดียวที่จะให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพราะคนยอมที่จะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ
4. คนเราไม่เพียงเรียน แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. ความสามารถในการใช้ความคิดจินตนาการความเฉียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบเป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกคน

6. ในสังคมยุคปัจจุบันมนุษย์แต่ละคนมีโอกาสดังกล่าวเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

นั่นคือตามทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความริเริ่ม ความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคน หรือจูงใจคนเหล่านั้นอย่างถูกต้องได้แค่ไหนเพียงไร วิธีการคือต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สมดังหวัง และองค์การก็จะได้ตามเป้าหมาย

โดยไม่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง หากอยากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นก็คือคนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจทำงานอย่างมีความสุข จะทำงานด้วยความกระตือรือร้นหรือมากกว่ามอบหมาย หรือพยายามเสนอแนะ การปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอมทุ่มเวลาให้อย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าอนาคตเขาคงจะได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แมคเกรเกอร์ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขาต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อ

ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารจากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูง หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญโดยจะขวัญมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงนั่นเอง

2.5 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (stimulus - response) หรือทฤษฎี เอส - อาร์ (S-R theory) และนำมาประยุกต์ใช้ (Defleur, 1973, p.173) อธิบายว่า บุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา และความสนใจ เป็นต้น และความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมทำให้มีพฤติกรรม การสื่อสารและการเลือกเปิดรับสารที่แตกต่างกัน

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ที่สำคัญที่สุดคือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพจิตวิทยา
2. ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้เป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้
3. บุคคลที่อยู่ต่างสภาพแวดล้อมกันจะได้รับการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
4. การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อถือ

และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัย 2 ประการ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับ การยอมรับการสื่อสารของผู้รับสารคือ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 60 - 67)

1. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมจะมองหรือจะยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกันไป
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกัน เช่น ด้านประชากร (demographics) ได้แก่ อายุ เพศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือด้านจิตวิทยา (psychographics) ได้แก่แบบแผนการดำเนินชีวิต (life style) หรือด้านการเปิดรับสื่อที่ไม่เหมือนกัน ก็มีผลทำให้บุคคลมีความชื่นชอบไม่เหมือนกันได้

แนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences theory) ได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้บนพื้นฐานความคิดที่ว่า เพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนแตกต่างกัน และความแตกต่างในเรื่องทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจเช่นกัน (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533) การสื่อสารกับสังคม กรุงเทพมหานคร

ทัศนคติ คือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่องาน องค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมทั้งปวง ซึ่งอาจแสดงออกได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ยอมรับหรือปฏิเสธ ความพึงพอใจ เป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งอาจจะเกิดจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาทัศนคติและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในการปฏิบัติงานโดยส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและยังเพิ่มคุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กร อีกทั้งข้อมูลที่ได้นี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเป็นการสร้างความพึงพอใจให้ทั้งพนักงาน

ทัศนคติตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกันดังนี้

ทัศนคติหมายถึงความโน้มเอียงที่เรารู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พยายามหรือไม่พยายามต่อบางสิ่ง เช่นตราสินค้า บริการ ร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าบุคคล กล่าวถึงอะไร หรือทำอะไร (Schiffman&Kanuk, 1994 : 657)

ทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริโภคเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต โดยใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม นักการตลาดนิยมใช้การโฆษณา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์และตราสินค้า เสริมแรงและ (หรือ) เปลี่ยนทัศนคติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ : และคณะ, 2542 : 44)

โมเดลโครงสร้างทัศนคติ

โมเดลโครงสร้างทัศนคติ (Structural model of attitudes) การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมนักจิตวิทยา ได้สร้างโมเดลเพื่อศึกษาโครงสร้างทัศนคติ การกำหนดส่วนประกอบของทัศนคติเพื่อจะอธิบายพฤติกรรมที่คาดคะเน ต่อมาจะสำรวจโมเดลทัศนคติหลายประการ แต่ละโมเดลมีทัศนคติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับส่วนประกอบของทัศนคติและวิธีการซึ่งส่วนต่าง ๆ เหล่านี้มีการจัดหรือความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยรายละเอียด

โมเดลทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) หมายถึงส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งแสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งผู้บริโภคมีความคิดหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman;& Kanuk, 2007 : 236) ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบแรก ซึ่งคือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับ จากการประสบกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ความรู้และกระทบต่อการรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งหมายถึงสภาพด้านจิตใจ ซึ่งสะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคล และมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริโภคมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective component) หมายถึงส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ประการซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของผู้บริโภคที่มีความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ชิฟแมน และคานุก (Schiffman;&Kanuk, 2007 : 236) ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกมีการค้นพบโดยผู้วิจัยผู้บริโภค ซึ่งมีการประเมินเบื้องต้นโดยธรรมชาติ ซึ่งมีการค้นพบ

โดยการวิจัยผู้บริโภค ซึ่งประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือเลว เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย การวิจัยได้ระบุว่าสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวกหรือลบ ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบต่อด้านจิตใจและวิธี ซึ่งบุคคลปฏิบัติการใช้การวัดการประเมินผลถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยเกณฑ์ ดี - เลว ยินดี - ไม่นินดี

3. ส่วนของพฤติกรรม (Conative component หรือ Behavior หรือ Doing) หมายถึงส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงความตั้งใจที่จะซื้อ (Intention to buy) Schiffman & Kanuk, 2007 : 237) จากความหมายนี้ส่วนของพฤติกรรมจะรวมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมและความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคด้วยคะแนนความตั้งใจของผู้ซื้อ สามารถนำไปใช้เพื่อประเมินความน่าจะเป็นของการซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Strauss and Sayles (1967) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ได้ทำอยู่ ความรู้สึกพอใจในโอกาสรวมทั้งการที่ได้รับมอบหมายและไว้วางใจให้ทำ อาจเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรืออย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ องค์กร ธุรกิจจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การแข่งขัน โดยเน้นที่คุณภาพเหนือกว่าคู่แข่ง รวมทั้งสร้างความพึงพอใจหรือไม่เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะจากสภาพงานที่ได้ทำ

Beach (1970) เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือส่วนหนึ่งของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล มักจะได้รับจากงานของเขาผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลเนื่องมาจากโครงสร้างของบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีรายได้ สวัสดิการ สถานที่ทำงาน ที่ดีขึ้น รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน

จากการศึกษาของ Wiles (อรุณ รักธรรม, 2522) ในเรื่องความต้องการของคนในองค์กรพบว่าคนที่ทุกคนจะรักและพอใจในงาน ตลอดจนที่ทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับความมั่นคง ความสบายใจและสถานที่ทำงาน นอกจากนั้น คนยังต้องการสภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนสูง ทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้การยอมรับจากเพื่อน เมื่อใดที่บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่มั่นใจเพราะงานอาจยากหรือมากเกินไปเกินไป จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ และทำให้เขามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง

Schofield (1975 อ้างอิงจาก อรุณ รัชธรรม, 2522 : 205) กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพของผลงานต่ำ กลุ่มผู้ทำงานเปลี่ยนไปและงานไม่ประสบผลสำเร็จ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

Smith and Wakelay (1972) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน อันบ่งถึงระดับความพอใจในการได้รับการสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสภาพแวดล้อมของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น เพียงใด

Blum and Naylor กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ เช่นค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้วยใจรัก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามตั้งใจทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขกับงานที่ทำ และทำให้เกิดความพึงพอใจ

ความหมายความพึงพอใจ (Wallerstein 1971) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

Good (1973) ให้ความหมายพึงพอใจว่า หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลงานจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Wolman (1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบ ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ ความเชื่อ ซึ่งจะบอกกล่าวถึง ความหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้ ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

อุทัยพรรณ สุขใจ (2545 : 7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สุพล (2540 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น

อรรถพร (2546 : 29) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

สายจิตร (2546 : 14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

Korman, A.K. (1977 อ้างอิงในสมศักดิ์ คงเทียง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542 : 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการ ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะ ของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน ส่วน Manford, E. (1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542 : 162) ได้จำแนก ความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H. , Herzberg. F และ Likert R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และ ผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานของ องค์กร ได้แก่ Crozier M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน 6 แนวทางสร้าง แรงจูงใจให้พนักงาน

เมื่อต้องดูแลทรัพยากรบุคคลขององค์กร สิ่งหนึ่งที่เป็นความท้าทายอย่างมากก็คือการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน หากปล่อยให้พนักงานไม่มีความสุข ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่พวกเขาทำ ทำให้ผลการทำงานตกต่ำ พนักงานมีอัตราการเปลี่ยน หรือย้ายงานสูงขึ้น HR จึงต้องทำงานหนักเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและทุ่มเทให้กับการ ทำงาน รวมถึงพยายามหาวิธีการลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่จะสร้าง แรงจูงใจให้แก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของธุรกิจรับฟังความคิดเห็นของ พวกเขา แล้วนำมารวบรวมเข้าเป็นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงาน การสื่อสารที่ดีกับพนักงาน อาจทำให้ผลลัพธ์ที่น่าทึ่งกับองค์กร

2. เปิดประตูห้องทำงานไว้เสมอเพื่อฟังความคิดเห็น คำถาม และคำร้องทุกข์ของพนักงาน หรือสร้างกล่องรับความคิดเห็นของพนักงานไว้หน้าห้อง เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความรู้สึก หรือระบายความคับข้องใจต่าง ๆ ได้ อย่าปล่อยให้พนักงานคนใดรู้สึกไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพราะนั่นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกลง

3. ให้รางวัลแก่คนที่ทำงานหนัก วิธีหนึ่งในการให้รางวัลคือ การให้โบนัสตามผลงานของพนักงานแต่ละคน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดมาตรฐานขึ้นมา พนักงานคนไหนทำผลงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ก็จะได้โบนัส ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงิน วันหยุดพักผ่อน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ และควรแน่ใจว่าการให้โบนัสเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริง โดยพนักงานทุกคนมีโอกาสได้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น กำหนดว่าใครผ่านมาตรฐานจะได้ไปดูงานต่างประเทศ หากพนักงานทำได้ 30 คน บริษัทต้องสามารถพาทั้ง 30 คนไปดูงานต่างประเทศได้จริง ไม่ใช่ว่าพอดูงบประมาณแล้วไม่สามารถทำได้จริง

4. แสดงความภักดีต่อองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานหากพนักงานเห็นคุณแสดงความภักดีต่อองค์กร พนักงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความเชื่อมั่นและทำงานหนัก ในทางกลับกันหากคุณแสดงออกว่าไม่ภักดีต่อองค์กร กำลังใจของพนักงานก็จะถดถอยลงไปด้วย สามารถสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรให้แก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสพนักงานได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ดึงดูดรับสมัครพนักงานใหม่เพื่อมาเป็นหัวหน้าของพวกเขา รวมถึงหลีกเลี่ยงการปลดพนักงานหรือให้ออกจากงานด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ยังอยู่ ทำให้พวกเขาารู้สึกถึงความไม่มั่นคง

5. สร้างที่ทำงานให้มีบรรยากาศแบบครอบครัวทำให้พนักงานรู้สึกว่าใส่ใจพวกเขาแต่ละคน มิใช่ใส่ใจเฉพาะงานที่พวกเขาทำเท่านั้น จะประหลาดใจว่าสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ เพียงแค่รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน จัดปาร์ตี้เล็ก ๆ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันในบรรยากาศแบบเป็นกันเองเป็นประจำ

6. ทำความรู้จักพนักงานให้มากขึ้นทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องล้วงลึกถึงเรื่องส่วนตัวของพวกเขา เพียงแต่รู้วันเกิดของเขา รู้ว่างานอดิเรกเขาชอบทำอะไร เขาสนใจอะไรเป็นพิเศษ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจที่มีให้กับพวกเขา

ทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

หมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) พบว่าการมีส่วนร่วมในงานมี

ความสัมพันธ์ในทางลบกับการหยุดงานและการออกจากงานหมายความว่า ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เขาจะมีความพอใจไม่ขาดงานและไม่ลาออก งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่ดี และเป็นเครื่องชี้ในเรื่องการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเน โดยใช้ความพอใจในงาน พนักงานอาจไม่พอใจในงาน ในหน้าที่ที่เขาทำ นั่น เป็นความไม่พอใจเพียงชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าไม่พอใจองค์กรทั้งหมด แต่เมื่อพอใจ ขยายกว้างออกไปสู่ความไม่พอใจ แต่องค์กรบุคคลมักจะมี การคิดถึงเรื่องการลาออกจากราชการมากขึ้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Cohen (1993) กล่าวว่าความสำคัญของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานถูกค้นพบผ่านการทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความน่าเชื่อถือ ระหว่างความภักดีต่อองค์กรและการลาออกของพนักงาน

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) บันทึกรายความแตกต่างส่วนประกอบของความภักดีต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องต่างจากประสิทธิภาพจากผลกระทบและในภาวะปกติ ความภักดีต่อองค์กรที่ดีกว่า ประสิทธิภาพแต่ความต่อเนื่องของความภักดีต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพน้อย

Meyer and Herscovitch (2001) สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีปัจจัยสนับสนุน เมื่อพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร เขาเหล่านั้นจะผลักดันทำให้ผลกระทบความก้าวหน้าขององค์กรอย่างแท้จริง

คณีย์ เทียนพุก และคณะ (2541 : 4 - 5) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมด้านการบริหารบุคคล การพนักงาน บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมในภารกิจ 4 ด้านคือ (1) ด้านสรรหา พนักงาน เช่นการรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น (2) ด้านการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาพนักงาน (การอบรม และการพัฒนา) การพัฒนาอาชีพและการพัฒนา องค์กร เป็นต้น (3) ด้านการรักษาพนักงาน ในส่วนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความ ปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น และ (4) ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า เกี่ยวกับการวางแผน กำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย และหารตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคล เป็น ต้น เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเกิดคุณค่าสูงสุด

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546 : 1) ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ให้บุคคลากรได้ปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถ ด้วยความเต็มใจ

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 8) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิด ความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น สื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุข ความเข้าใจดีต่อกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับตัวแปร 3 ตัว คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการยอมรับการปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสารอันอาจมีผลกระทบต่อสังคมต่อไปจากการรับสารนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงทั้งสามประการนี้จะเกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง กล่าวคือเมื่อผู้รับสารได้รับสาร ก็จะเกิดความรู้ขึ้น ก็จะไปมีผลทำให้เกิด ทักษะ และขั้นสุดท้ายคือ การก่อให้เกิดการกระทำ ทฤษฎีนี้อธิบายการสื่อสาร หรือสื่อมวลชนว่า ตัวแปรต้นที่สามารถเป็นตัวนำ การพัฒนาเข้าไปสู่ชุมชนได้ ด้วยการอาศัย KAP เป็นตัวแปรตาม การวัดความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 118)

ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความรู้สึกรผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ที่วิจัยพบว่าพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมหรือประสบการณ์ในการทำงานของเพศหญิงที่มุ่งเน้นบทบาททางครอบครัวมากกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงได้รับการจูงใจที่จะผูกพันองค์กรน้อยกว่าเพศชาย

ธีระ วีระธรรมสาริต (2535 : 14) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 49) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความรู้สึกรผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ตัวแปรด้านอายุ พบว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยลดน้อยลง

สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544 : 24 : อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972. Admiiinistrative Science Quarterly : 17) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรครูและพยาบาล ในรัฐนิวยอร์ก จากการศึกษาพบว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ ส่วนคนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีของควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย มีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เฉพาะในส่วนกลาง จำนวน 1,034 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในส่วนกลาง 300 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

N คือ จำนวนประชากร

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตรจะได้ผลลัพธ์

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{1,034}{1+(1,034 (0.05) (0.05))}$$

$$= \frac{1,034}{3.585}$$

ขนาดตัวอย่าง = 288 คน

แต่เนื่องจากได้สำรวจข้อมูลตัวอย่างอีกจำนวน 12 คน ดังนั้นจึงเป็นขนาดกลุ่มที่นำมาวิจัยรวมแล้วเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละฝ่ายดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงตารางคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ฝ่าย	จำนวน (คน)	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง
1. บริหารงานอสังหาริมทรัพย์	120	$(120 \times 300) / 1,034$	35
2. บริหารงานกลยุทธ์	119	$(119 \times 300) / 1,034$	35
3. บริหารงานชุมชน	80	$(80 \times 300) / 1,034$	23
4. กิจการสังคม	52	$(52 \times 300) / 1,034$	15
5. โครงการพิเศษ	94	$(94 \times 300) / 1,034$	27
6. ส่งเสริมธุรกิจ	83	$(83 \times 300) / 1,034$	24
7. สื่อสารองค์กร	60	$(60 \times 300) / 1,034$	17
8. งานความร่วมมือภายนอก	55	$(55 \times 300) / 1,034$	16
9. เทคนิค	60	$(60 \times 300) / 1,034$	17
10. การเงิน	79	$(79 \times 300) / 1,034$	23
11. บริหารงานสารสนเทศ	40	$(40 \times 300) / 1,034$	12
12. สนับสนุน	85	$(85 \times 300) / 1,034$	25
13. กฎหมาย	30	$(30 \times 300) / 1,034$	9
14. บริหารงานอนุรักษ์	39	$(39 \times 300) / 1,034$	11
15. บริหารงานพิเศษ	38	$(38 \times 300) / 1,034$	11
รวม	1,034		300

2. สุ่มแบบสะดวกให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละฝ่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้เป็นลักษณะคำถามซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ โดยจัดประเภทตามมาตรวัดได้ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศชาย/หญิง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัดแบบ Scale แบ่งตามช่วง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้มากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 3 รายได้ต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 5 สถานภาพ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความถนัดของงานที่ปฏิบัติ ปริมาณของงานมีความเหมาะสมเพียงใด การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งงานที่ทำเป็นประจำทำให้เกิดความเครียดและส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยเป็นประจำ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพบรรยากาศในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ทำงานและอุปกรณ์การสื่อสารในการทำงาน รวมทั้งความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลในการทำงาน

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานจากผลงาน ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โอกาสการส่งเสริมให้โอกาสในการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ การมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งกรอบในการพิจารณาความดีและความชอบมีความยุติธรรม มีมาตรฐาน เชื่อถือได้

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ รวมทั้งการมีโอกาส มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาได้รับและให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงาน หรือในเรื่องส่วนตัว มีความเป็นกันเอง รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเสมอภาคซึ่งส่งผลทำให้เกิดมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน การประสานงานกันเป็นอย่างดีในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเป็นที่น่าพอใจ

7. แบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ ได้แก่ การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความสามารถ สวัสดิการที่เพียงพอ น่าพอใจและเหมาะสมกับความสามารถ รวมทั้งการได้รับรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้แก่ ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน

เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับของ Likert Scale (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552 : 98) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
5		มากที่สุด
4		มาก
3		ปานกลาง
2		น้อย
1		น้อยที่สุด

การแปลความหมาย

ในการแปลความหมายใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552 : 98)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แทนค่า

จากสูตร

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดี ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ในส่วนกลาง) มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จาก 2 แหล่งได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ได้จากการตอบแบบสอบถามจากภาคสนาม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจำนวน 400 ชุด ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้ ในส่วนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่นตำราทางวิชาการ หนังสือ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษา และเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยายผลการวิจัย

โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความภักดีต่อองค์กรต่างกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test เพื่อทดสอบของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกัน และใช้ One-way ANOVA : F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 ทักษะคติในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ความภักดีต่อองค์กรต่างกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test เพื่อทดสอบของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกัน และใช้ One-way ANOVA : F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีที่มีต่อองค์กร ใช้การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรด้านระยะเวลาการทำงาน รางวัลที่ได้รับจากการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การหมุนเปลี่ยนงาน และวัฒนธรรมองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นหาข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทศนคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ใน ส่วนกลาง) ในครั้งนี้ โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างและได้ทำการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการค้นคว้า โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน
 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	ร้อยละ
หญิง	164	54.67
ชาย	136	45.33
รวมพนักงาน	300	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	9	3.00
อายุ 25 - 30 ปี	213	71.00
อายุ 30 - 35 ปี	43	14.30
อายุ 35 - 40 ปี	31	10.30
อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	1.30
รวมพนักงาน	300	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 30 - 35 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

กลุ่มอายุ 35 - 40 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน)

รายได้ต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	35	11.70
15,001 - 25,000 บาท	117	39.00
20,001 - 25,000 บาท	94	31.30
25,001 - 30,000 บาท	9	3.00
30,001 บาทขึ้นไป	45	15.00
รวมพนักงาน	300	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	9.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	180	60.00
ปริญญาโทขึ้นไป	93	31.00
รวมพนักงาน	300	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
โสด	192	64.00
สมรส	105	35.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	0.1
รวมพนักงาน	300	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ระดับลูกจ้าง (ล.)	6	2.00
ระดับปฏิบัติการ (ป.) 1 - 4	21	7.00
ระดับปฏิบัติการ (ป.) 5	8	2.67
ระดับบริหาร (ม.) 1 - 2	212	70.67
ระดับบริหาร(ม.) 3 - 5	53	17.67
รวมพนักงาน	300	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (บ.) 1 - 2 จำนวน 212 คิดเป็นร้อยละ 70.67 รองลงมาคือระดับบริหาร(บ.) 3 - 5 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 ระดับปฏิบัติการ (ป.) 1 - 4 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระดับปฏิบัติการ (ป.) 5 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 และระดับลูกจ้าง (ล.) 1 - 3 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	100	33.30
5 - 10 ปี	136	45.30
11 - 15 ปี	28	9.40
16 ปี ขึ้นไป	36	12.00
รวมพนักงาน	300	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 136 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความกดดันและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	15.70	39.70	39.00	0.30	5.30	3.60	0.940	มาก	(1)
ปริมาณงานที่ได้รับอยู่มีความเหมาะสมแล้วไม่มากหรือน้อยเกินไป	6.30	49.00	39.70	4.70	0.30	3.56	0.698	มาก	(2)
งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความเครียดและเจ็บป่วยเป็นประจำ	1.30	7.30	25.70	45.70	20.20	3.24	0.902	มาก	(3)
ด้านลักษณะงานโดยภาพรวม						3.135	0.478	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.135 (S.D = 0.478) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับอยู่มีความเหมาะสมแล้วไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความเครียดและเจ็บป่วยเป็นประจำ ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D = 0.940) , 3.56 (S.D = 0.698) และ 3.24 (S.D = 0.902)

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
บรรยากาศในที่ ทำงานช่วยให้มี ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	17.00	24.70	40.00	13.30	5.00	3.35	1.067	ปานกลาง	(2)
สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ใน สำนักงานและ อุปกรณ์สื่อสารมี ความทันสมัย เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน	18.70	46.70	29.30	4.00	1.30	3.77	0.843	มาก	(1)
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม						3.563	0.784	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.563 (S.D. = 0.784) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญระดับมาก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่นอุปกรณ์ในสำนักงาน และอุปกรณ์สื่อสาร มีความทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.843)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือบรรยากาศในการทำงานช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 1.067)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างตามระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	5.00	23.30	54.30	10.00	7.30	3.09	0.907	ปานกลาง	(2)
องค์กรท่านมีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อให้ทุนการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	22.00	36.00	34.30	6.30	1.30	3.71	0.925	มาก	(1)
องค์กรท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.00	23.30	46.70	17.30	9.70	2.93	0.954	ปานกลาง	(3)
โอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวม						3.24	0.745	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D = 0.745) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ องค์กรท่านมีความสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อให้ทุนการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D = 0.925)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น องค์กรท่านมีกรอบในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D = 0.907) และ 2.93 (S.D = 0.907) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ด้านเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างอิสระ	6.70	49.00	32.70	11.70	0.00	3.51	0.787	มาก	(2)
ท่านได้มีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็น ในการทำงานได้อย่าง เต็มที่เสมอ	12.70	40.00	42.00	5.30	0.00	3.60	0.776	มาก	(1)
การได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวม						3.55	0.731	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.731) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.776) และ 3.51 (S.D. = 0.787) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเอง เมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่าน สามารถขอรับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาได้ เสมอ	2.50	39.70	29.00	5.00	1.30	3.82	0.911	มาก	(1)
ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรม ปฏิบัติต่อท่าน อย่างเสมอภาคกับคนอื่น ทำให้มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	21.00	38.30	32.30	4.00	4.30	3.68	0.991	มาก	(2)
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาโดยรวม						3.748	0.905	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.748 (S.D. = 0.905) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ ผู้บังคับมีความเป็นกันเอง เมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.911) และ 3.68 (S.D. = 0.991) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
องค์กรท่านมีการแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	12.70	29.00	26.70	25.00	6.70	3.16	1.137	ปานกลาง	(3)
ในองค์กรของท่านมีการ ประสานงานกันเป็นอย่างดี ดี และไม่มีการก้าวถ่าง งานซึ่งกันและกัน	6.70	34.00	37.00	17.70	4.70	3.20	0.965	ปานกลาง	(2)
เมื่อท่านมีปัญหาในการ ทำงาน ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานจนเป็นที่น่าพอใจ	13.00	52.30	28.70	3.70	2.30	3.70	0.828	มาก	(1)
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวม						3.55	0.527	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานองค์กรท่านมีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = 0.828)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ในองค์กรของท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเป็นที่น่าพอใจ องค์กรท่านมีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D. = 0.965) และ 3.15 (S.D. = 1.137) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	14.30	26.40	44.30	13.00	2.30	3.37	0.961	ปานกลาง	(1)
ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงานในปัจจุบันเพียงพอและน่าพอใจและเหมาะสมกับความสามารถ	6.30	25.00	48.0	14.70	6.30	3.10	0.940	ปานกลาง	(2)
รายได้สวัสดิการโดยภาพรวม						3.23	0.645	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการในภาพรวมระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (S.D. = 0.645) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงานในปัจจุบันเพียงพอและน่าพอใจและเหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.961) และ 3.10 (S.D. = 0.940) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ลักษณะงาน	0.70	19.30	72.40	7.70	0.00	3.14	0.479	ปาน กลาง	(7)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	17.00	49.40	28.00	5.00	0.06	3.56	0.784	มาก	(2)
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	36.00	42.00	19.00	0.00	3.24	0.746	ปาน กลาง	(5)
การได้รับการยอมรับนับถือ	11.40	49.40	35.30	4.00	0.00	3.55	0.732	มาก	(3)
สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	28.00	40.30	25.60	4.70	1.30	3.75	0.906	มาก	(1)
สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	2.00	38.30	56.70	3.00	0.00	3.35	0.528	ปาน กลาง	(4)
รายได้และสวัสดิการ	4.30	43.40	44.00	7.30	1.00	3.23	0.646	ปาน กลาง	(6)
ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ทัศนคติในการทำงาน โดยภาพรวม	0.07	36.40	61.60	1.30	0.00	3.40	0.434	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานในภาพรวมระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยมีค่าเฉลี่ย 3.75, 3.56 และ 3.55 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงาน	-	-	√	-	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	√	-	-	-
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-	-	√	-	-
การได้รับการยอมรับนับถือ	-	√	-	-	-
สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	-	√	-	-	-
สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	-	-	√	-	-
รายได้และสวัสดิการ	-	-	√	-	-

√ หมายถึง ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน

- หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่มีผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน



ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจในการทุ่มเท	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรเสมอ เพื่อให้องค์กรนี้ประสบผลสำเร็จเจริญรุ่งเรือง	46.30	40.30	14.30	4.00	0.00	4.19	0.826	มาก	(1)
ท่านอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับและคิดพัฒนาหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ	30.30	47.30	18.70	3.70	0.00	4.04	0.798	มาก	(2)
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม						4.12	0.754	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรเกี่ยวกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.754) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรเสมอ เพื่อให้องค์กรนี้ประสบผลสำเร็จเจริญรุ่งเรือง ท่านอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับและคิดพัฒนาหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S. D. = 0.826) และ 4.04 (S.D. = 0.798) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ด้านความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ องค์กร	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านมีความสุขและภูมิใจ อย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึง องค์กรอย่างชื่นชมต่อ หน้าบุคคลอื่น	45.30	43.30	9.70	0.30	1.30	4.13	0.768	มาก	(2)
หากองค์กรท่านเกิด ปัญหา ท่านพร้อมที่จะ ทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้องค์กรผ่าน พ้นปัญหานั้นไปได้	46.30	43.30	8.70	0.30	1.30	4.33	0.759	มาก	(1)
ท่านมั่นใจในนโยบายการ บริหารงานขององค์กรว่า สามารถสร้างความเป็นอยู่ ที่ดีให้กับพนักงาน	24.70	30.30	36.30	7.30	1.30	3.70	0.967	มาก	(3)
ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร โดยภาพรวม						4.11	0.699	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.699) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือ หากองค์กรท่านเกิดปัญหาท่านพร้อมที่จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้ ท่านมีความสุขและภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กร และจะกล่าวถึงองค์กรอย่างชื่นชมต่อหน้าบุคคลอื่น ท่านมั่นใจในนโยบายการบริหารงานขององค์กรว่าสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (S.D. = 0.759), 4.13 (S.D. = 0.768) และ 3.70 (S.D. = 0.699) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี
ในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านคิดว่าจะทำงานกับ องค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่ คิดเปลี่ยนงาน	45.70	27.30	24.70	1.70	0.70	4.16	0.899	มาก	(1)
ท่านยินดี หากจะต้องมี การปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ รับผิดชอบอยู่ เพื่อความ เหมาะสมในหน่วยงาน	25.30	35.30	35.00	3.00	1.30	3.80	0.899	มาก	(2)
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวม						3.98	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงานท่านยินดีหากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.899) และ 3.80 (S.D = 0.730) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี
ในองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กรมี ความยุติธรรม	2.70	19.30	51.00	19.70	7.30	2.90	0.885	ปาน กลาง	3
ท่านคิดว่า ใ้ได้รับ ประสบการณ์ที่ดีและมี ประโยชน์ ที่ได้ทำงานใน องค์กรนี้	29.00	39.00	23.70	8.30	0.00	3.89	0.922	มาก	1
ท่านคิดว่า กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติงานใน องค์กรของท่านท่านมี ความโปร่งใสและชัดเจน	13.30	29.70	36.00	14.70	6.30	3.29	1.072	ปาน กลาง	2
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวม						3.36	0.83	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ
ของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยภาพรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือท่านคิดว่าได้รับประสบการณ์ที่ดีและมีประโยชน์ ที่ได้
ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.922)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่า กฎระเบียบ แนวทาง
ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านท่านมีความโปร่งใสและชัดเจน การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน
องค์กรมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.922) และ 3.29 (S.D. = 1.072) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	44.30	41.70	13.00	3.70	0.00	4.12	0.755	มาก	(1)
ความรู้สึกรักการเป็นเจ้าขององค์กร	29.90	59.00	10.30	0.30	1.30	4.11	0.700	มาก	(2)
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	37.70	42.70	18.40	1.30	0.00	3.98	0.731	มาก	(3)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	6.00	39.00	41.30	8.90	4.70	3.36	0.830	ปานกลาง	(4)
ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร	16.60	56.50	22.70	3.60	0.00	3.89	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรในภาพรวมระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก คือด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักการเป็นเจ้าขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 , 4.11 และ 3.98 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.22 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	-	√	-	-	-
ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร	-	√	-	-	-
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	-	√	-	-	-
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	√	-	-

√ หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีผลกับความภักดีในองค์กร

- หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่มีผลกับความภักดีในองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน แต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทดสอบสมมติฐานด้วย One - way ANOVA : F - test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ ความผูกพันในองค์กรด้านระยะเวลาทำงาน รางวัลที่ได้รับจากการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การหมุนเปลี่ยนงาน และวัฒนธรรมองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความภักดีในองค์กรจำแนกตามเพศ

ความภักดีในองค์กร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1.ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	4.14	0.877	0.48	0.641
	หญิง	4.09	0.638	0.467	
2.ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กร	ชาย	4.03	0.844	-1.651	0.114
	หญิง	4.17	0.547	-1.589	
3.ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	3.97	0.844	-0.203	0.844
	หญิง	3.98	0.624	-0.197	
4.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ชาย	3.27	0.965	-1.676	0.105
	หญิง	3.43	0.693	-1.627	
รวม	ชาย	3.85	0.75	-0.922	0.374
	หญิง	3.92	0.50	-0.981	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กรโดยใช้สถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.374 (Sig. > 0.05) เมื่อวิเคราะห์ในความภักดีในองค์กรรายข้อพบว่าค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ 0.05 ทั้ง 4 ปัจจัยแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way anova) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.24 แสดงผลวิเคราะห์ความภักดีในองค์กรจำแนกตามอายุ

ความภักดีในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.956	4	1.989	3.615	0.007*
	ภายในกลุ่ม	162.461	295	0.551		
	รวม	170.417	299			
2. ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.192	4	1.048	2.175	0.072
	ภายในกลุ่ม	142.141	295	0.482		
	รวม	143.33	299			
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.517	4	2.879	5.725	0.000*
	ภายในกลุ่ม	148.363	295	0.503	5.725	
	รวม	159.880	299			
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.693	4	0.923	1.346	0.253
	ภายในกลุ่ม	202.316	295	0.686		
	รวม	206.009	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.167	4	1.042	2.686	0.032*
	ภายในกลุ่ม	114.411	299	0.388		
	รวม	118.578	295			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.000, 0.032 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าอายุที่

แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นในความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับความเต็มใจการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่มีต่อความภักดีในองค์กรเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	กลุ่ม J					
	อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 25 ปี	25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุ 40 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	4.4444	4.0845	4.1395	4.3548	3.000
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.4444	-	0.3599 (0.155)	0.3049 (0.263)	0.0896 (0.750)	1.444 (0.001*)
25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	4.0845	-	-	-0.0550 (0.658)	-0.2703 (0.059)	1.0845 (0.004*)
30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	4.1395	-	-	-	-0.2153 (0.219)	1.1395 (0.004*)
35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	4.3548	-	-	-	-	1.3548 (0.001*)
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.000	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยอายุเป็นคู่ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อความภักดีในองค์กรตามอายุพบว่าผู้ที่มีอายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี 30 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี ต่ำกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.004, 0.004, 0.001 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.3548, 1.1395, 1.0845 และ 1.444 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับ
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)					
	อายุ (ปี)	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 25 ปี	25 แต่ไม่ ถึง 30 ปี	30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุ 40 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	4.2222	3.8638	4.3721	4.0968	4.5000
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.2222	-	0.3584 (0.139)	-1.499 (0.565)	0.1254 (0.641)	-0.2778 (0.515)
25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	3.8638	-	-	-0.5082 (0.000*)	-0.2329 (0.089)	-0.6362 (0.077)
30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	4.3721	-	-	-	0.2753 (0.100)	-0.1279 (0.730)
35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	4.0968	-	-	-	-	-0.4032 (0.285)
อายุ 40 ปีขึ้นไป	4.5000	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยอายุเป็นคู่ที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้
ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อความภักดีในองค์กรตามอายุเป็นคู่พบว่ากลุ่มอายุ 36 ปี - 45 ปี
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน
0.5082 ซึ่งมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นในความ
ภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามรายได้ (รายเดือน)

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.594	4	0.648	1.140	0.338
	ภายในกลุ่ม	167.823	295	0.569		
	รวม	170.417	299			
2.ความรู้สึกรับผิดชอบ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.736	4	0.648	1.405	0.232
	ภายในกลุ่ม	143.5	295	0.487		
	รวม	106.333	299			
3.ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.331	4	1.333	2.544	0.040*
	ภายในกลุ่ม	154.549	295	0.524		
	รวม		299			
4.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.447	4	1.112	1.627	0.167
	ภายในกลุ่ม	201.562	295	0.683		
	รวม	206.009	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.735	4	0.434	1.095	0.359
	ภายในกลุ่ม	116.843	299			
	รวม	118.578	295			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ (ต่อเดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยความภักดีขององค์กรที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีขององค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำการทดสอบเปรียบเทียบที่พบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD

ตารางที่ 4.28 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้(ต่อเดือน)ที่แตกต่างกันกับ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่

รายได้	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)					
	รายได้	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	3.7714	3.8932	4.0426	4.2778	4.1778
ต่ำกว่า 15.000 บาท	3.7714	-	-0.1217 (0.382)	-0.2711 (0.1433)	-0.5063 (0.2705)	-0.4063 (0.013*)
15001 - 20,000 บาท	3.8932	-	-	-0.1494 (0.137)	-0.3846 (0.126)	-0.2846 (0.013*)
20,001 - 25,000 บาท	4.0426	-	-	-	-0.2352 (0.352)	-0.1352 (0.026)
25,001 - 30,000 บาท	4.2778	-	-	-	-	0.1000 (0.705)
30,001 บาท ขึ้นไป	4.1778	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรกับรายได้(ต่อเดือน)เป็นรายคู่ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้สูงกว่า 30,001 บาทขึ้นไปโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2846

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเต็มใจในการทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	14.858	2	7.429		
ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ภายในกลุ่ม	155.558	297	0.524	14.184	0.000*
	รวม	170.417	299			
2.ความรู้สึกรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	8.032	2	4.016		
องค์กร	ภายในกลุ่ม	138.301	297	0.466	8.625	0.000*
	รวม	146.333	299			
3.ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง	ระหว่างกลุ่ม	8.076	2	4.038		
ความเป็นสมาชิกภาพของ	ภายในกลุ่ม	151.804	297	0.511	7.900	0.000*
องค์กร	รวม	159.880	299			
4.ความพึงพอใจในการ	ระหว่างกลุ่ม	1.135	2	0.567		
ปฏิบัติงานอย่างมี	ภายในกลุ่ม	204.874	297	0.690	0.822	0.440
ประสิทธิภาพ	รวม	206.009	299			
	ระหว่างกลุ่ม	6.704	2	3.352		
รวม	ภายในกลุ่ม	111.874	297	0.377	8.899	0.000*
	รวม	118.578	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อปัจจัยความภักดีขององค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_0 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยทดสอบค่า LSD

ตารางที่ 4.30 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	ระดับการศึกษา	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	3.9444	3.9724	4.4511
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.9444	-	-0.0279 (0.983)	-0.5066 (0.007*)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9724	-	-	-0.4787 (0.000*)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.4511	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเมื่อประโยชน์ขององค์กรกับระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.31 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าขององค์กรเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	ระดับการศึกษา	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	4.0864	3.9926	4.3551
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.0864	-	0.0938 (0.506)	-0.2687 (0.073)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9926	-	-	-0.3624 (0.000*)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.3531	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กรกับระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.073

ตารางที่ 4.32 แสดงผลว่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	ระดับการศึกษา	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	3.7037	3.9033	4.2120
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.7037	-	-0.1996 (0.177)	-0.5083 (0.001*)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.9033	-	-	-0.3086 (0.001*)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.2120	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรกับระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5083

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.60	2	1.345	2.382	0.094
	ภายในกลุ่ม	167.727	297	0.565		
	รวม	170.417	299			
2.ความรู้สึกรับผิดชอบ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.762	2	1.881	3.919	0.021*
	ภายในกลุ่ม	142.571	297	0.480		
	รวม	146.333	299			
3.ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.388	2	2.694	5.179	0.006*
	ภายในกลุ่ม	154.492	297	0.520		
	รวม	159.880	297			
4.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.261	2	0.631	0.915	0.402
	ภายในกลุ่ม	204.747	297	0.689		
	รวม	206.009	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.976	2	1.488	3.823	0.023*
	ภายในกลุ่ม	115.601	297	6.389		
	รวม	118.578	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับสถานภาพที่มีผลต่อความภักดีขององค์กรกับสถานภาพที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021, 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไม่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบ ค่า LSD

ตารางที่ 4.34 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

สถานภาพ	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม J			
	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/แยกกัน อยู่/หย่าร้าง
กลุ่ม I	\bar{x}	4.1788	3.9746	4.6667
โสด	4.1788	-	0.2042 (0.016*)	-0.4878 (0.227)
สมรส	3.9746	-	-	-0.6921 (0.089)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่	4.6667	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ที่มีผลต่อความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กรกับผู้มีสถานภาพเป็นรายคู่พบว่าสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพโสดโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.2042

ตารางที่ 4.35 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สถานภาพ	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/แยกกันอยู่/ หย่าร้าง
กลุ่ม I	\bar{x}	4.0339	3.8524	5.0000
โสด	4.0339	-	0.1815 (0.039*)	-0.9661 (0.022*)
สมรส	3.8524	-	-	-1.1476 (0.007*)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5.0000	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรกับผู้มีสถานภาพเป็นรายคู่พบว่าสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพโสดโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 1.1476

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.273	4	1.068		
	ภายในกลุ่ม	166.143	295	0.563	1.897	0.111
	รวม	170.417	299			
2. ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.804	4	0.201		
	ภายในกลุ่ม	145.529	295	0.493	0.407	0.803
	รวม	146.333	299			
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.595	4	0.899		
	ภายในกลุ่ม	156.285	295	0.530	1.696	0.151
	รวม	159.880	299			
4. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.148	4	1.287		
	ภายในกลุ่ม	200.861	295	0.681	1.890	0.112
	รวม	206.009	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.683	4	0.421		
	ภายในกลุ่ม	116.894	295	0.396	1.062	0.376
	รวม	118.578	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนตำแหน่งงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรที่ความเชื่อถือได้มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้น คือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธ H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าปัจจัยตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.461	3	1.487		
	ภายในกลุ่ม	165.956	296	0.561	2.652	0.049*
	รวม	170.417	299			
2. ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.650	3	2.217		
	ภายในกลุ่ม	150.090	296	0.472	4.697	0.003*
	รวม	159.880	299			
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.790	3	3.263		
	ภายในกลุ่ม	150.090	296	0.507	6.436	0.000*
	รวม	159.880	299			
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.876	3	2.959		
	ภายในกลุ่ม	197.133	296	0.666	4.443	0.005*
	รวม	206.009	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.133	3	1.711		
	ภายในกลุ่ม	113.445	296	0.383	4.464	0.004*
	รวม	118.578	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049, 0.003, 0.000, 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไม่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบ ค่า LSD

ตารางที่ 4.38 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันความรู้สึกรเป็นเจ้าขององค์กรเป็นรายคู่

		ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	กลุ่ม J			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	4.1667	3.9779	4.4762	4.1852
ต่ำกว่า 5 ปี	4.1667	-	0.1887 (0.038*)	-0.3095 (0.036*)	-0.0185 (0.890)
5-10 ปี	3.9779	-	-	-0.4982 (0.038*)	0.2072 (0.001*)
11-15 ปี	4.4762	-	-	-	0.2910 (0.036*)
16 ปีขึ้นไป	4.1852	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 สรุปผลทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความรู้สึกรเป็นเจ้าขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.036 และ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.2072, 0.1887 และ 0.4982

ตารางที่ 4.39 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	3.8600	3.9449	4.5179	4.0278
ต่ำกว่า 5 ปี	3.8600	-	-0.0849 (0.366)	-0.6579 (0.000*)	-0.1678 (0.226)
5-10 ปี	3.9449	-	-	-0.5730 (0.000*)	0.0829 (0.535)
11-15 ปี	4.5179	-	-	-	0.4901 (0.007*)
16 ปีขึ้นไป	4.0278	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 สรุปผลทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่เป็นรายคู่ พบว่าผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูง 5-10 ปีและ 11-15 ปีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.5730, 0.6579 และ 0.4901

ตารางที่ 4.40 แสดงผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ผลต่างระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{x}	3.3300	3.2868	3.8929	3.3056
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3300	-	-0.0432 (0.688)	-0.5629 (0.001*)	0.0244 (0.878)
5-10 ปี	3.2868	-	-	-0.6061 (0.000*)	-0.0188 (0.902)
11-15 ปี	3.8929	-	-	-	0.5873 (0.005)
16 ปีขึ้นไป	3.3056	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 สรุปผลทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูง 5-10 ปี และ 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.5629, 0.6061 และ 0.5873

จากตารางที่ 4.35 สรุปผลทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูง 5-10 ปีและ 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.005 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.6061, 0.5873 และ 0.5629

ตารางที่ 4.41 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อภักดีในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความภักดีในองค์กร			
	ความเต็มใจใน การทุ่มเท ความสามารถ เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ความรู้สึ การเป็น เจ้าของ องค์กร	ความปรารถนา ที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	-	✓	-
รายได้ต่อเดือน	-	-	✓	-
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	-
สถานภาพ	-	✓	✓	-
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ลักษณะงาน	ลักษณะงาน	ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	. 0.000**
	N	300
ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	Pearson Correlation	0.299
	Sig. (2-tailed)	0.000**
	N	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าลักษณะงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.299

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร

		ลักษณะงาน	ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	0.302
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร	Pearson Correlation	0.302	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าลักษณะงานและความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.302

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

		ลักษณะงาน	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	0.157
	Sig. (2-tailed)	.	0.006**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correlation	0.157	1
	Sig. (2-tailed)	0.006**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าลักษณะงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.157

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

		ลักษณะงาน	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	0.420
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.420	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.420

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ
เต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.170
	Sig. (2-tailed)	.	0.003**
	N	300	300
ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	Pearson Correlation	0.170	1
	Sig. (2-tailed)	0.003**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถ
เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ
0.003 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.170

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความรู้สึกรับเป็นเจ้าขององค์กร

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ องค์กร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.295
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ องค์กร	Pearson Correlation	0.295	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.295

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.243
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correlation	0.243	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.243

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ความพึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.332
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.332	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.332

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.352
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Pearson Correlation	0.352	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.352

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.568
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร	Pearson Correlation	0.568	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.568

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.376
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correlation	0.376	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.376

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.630
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.630	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.630

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	การได้รับยอมรับนับถือ	ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร
การได้รับยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	. 0.000**
	N	300
ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	Pearson Correlation	0.232
	Sig. (2-tailed)	0.000**
	N	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าการได้รับยอมรับนับถือกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.232

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

	การได้รับยอมรับนับถือ	ความรู้สึกการเป็น เจ้าขององค์กร
การได้รับยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	. 0.000**
	N	300
ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ องค์กร	Pearson Correlation	0.425
	Sig. (2-tailed)	0.000**
	N	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าการได้รับยอมรับนับถือกับความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.425

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของการได้รับยอมรับนับถือกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

		การได้รับยอมรับนับถือ		ความปรารถนาที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร
การได้รับยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1		0.186
	Sig. (2-tailed)	.		0.001**
	N	300		300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	Pearson Correlation	0.186		1
	Sig. (2-tailed)	0.001**		.
	N	300		300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าการได้รับยอมรับนับถือกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.186

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	การได้รับยอมรับนับถือ		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
การได้รับยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1	0.556
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.556	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าการได้รับยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.556

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา		ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	1	0.393
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Pearson Correlation	0.393	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.393

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร

	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา		ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	1	0.401
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร	Pearson Correlation	0.401	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.401

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา		ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	1	0.299
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Pearson Correlation	0.299	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.299

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
สัมพันธภาพกับ	Pearson Correlation	1	0.579
ผู้บังคับบัญชา	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการ	Pearson Correlation	0.579	1
ปฏิบัติงานอย่างมี	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
ประสิทธิภาพ	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.579

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

		สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร
สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	Pearson Correlation	1	0.239
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความเต็มใจในการทุ่มเท ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.239	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.239

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กร

		สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ องค์กร
สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	Pearson Correlation	1	0.286
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ องค์กร	Pearson Correlation	0.286	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.286

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน		ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	1	0.069
	Sig. (2-tailed)	.	0.234**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correlation	0.069	1
	Sig. (2-tailed)	0.234**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. สูงกว่าเลขนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.234 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.069

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	1	0.0367
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.367	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.367

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	รายได้และสวัสดิการ		ความเต็มใจในการทุ่มเท
			ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
รายได้และสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	0.009
	Sig. (2-tailed)	.	0.875**
	N	300	300
ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Pearson Correlation	0.009	1
	Sig. (2-tailed)	0.875**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. สูงกว่าเลขนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.875 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.009

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

	รายได้และสวัสดิการ		ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ
			องค์กร
รายได้และสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	0.338
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร	Pearson Correlation	0.338	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความรู้สึกการเป็น
เจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ
มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.338

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความปรารถนา
ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

	รายได้และสวัสดิการ		ความปรารถนาที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร
รายได้และสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	0.249
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	Pearson Correlation	0.249	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

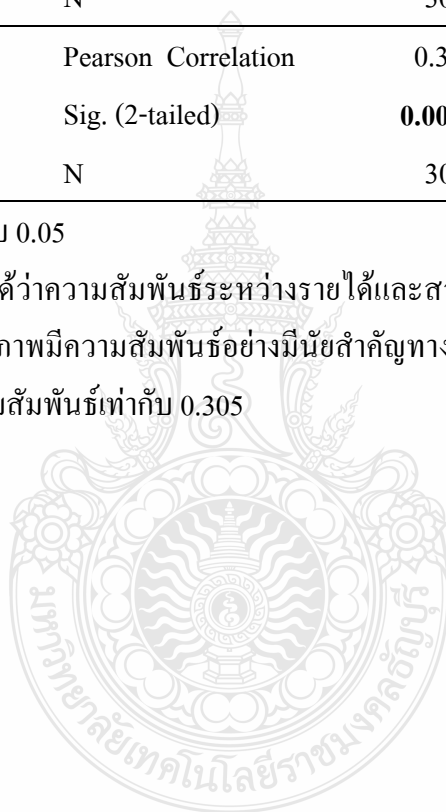
จากตารางสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความปรารถนาที่จะ
คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี
ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.249

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

	รายได้และสวัสดิการ		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
รายได้และสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	0.305
	Sig. (2-tailed)	.	0.000**
	N	300	300
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	0.305	1
	Sig. (2-tailed)	0.000**	.
	N	300	300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.305



ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความ
 ภักดีในองค์กรจากตารางค่า Correlation

ทัศนคติในการทำงาน	ความภักดีในองค์กร			
	ความเต็มใจใน การทุ่มเท ความสามารถ เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ความรู้สึ การเป็น เจ้าของ องค์กร	ความปรารถนา ที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ
ลักษณะงาน	√	√	√	√
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	√	√	√	√
โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน	√	√	√	√
การได้รับการยอมรับนับถือ	√	√	√	√
สัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	√	√	√	√
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	√	√	-	√
รายได้และสวัสดิการ	-	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) เพื่อทราบทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาศาสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.67 มีอายุ (อายุ 25 - 30 ปี) คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 ถึง 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 60.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.0 ตำแหน่งงานระดับบริหาร (บ.) 1 - 2 คิดเป็นร้อยละ 70.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.40 เมื่อจัดอันดับพบว่าอันดับหนึ่งคือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.75 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.56

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ด้านความภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.89 เมื่อจัดอันดับพบว่าอันดับหนึ่งคือ ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสำคัญระดับมากมีค่าเฉลี่ยในระดับ 4.12 รองลงมาคือความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ยในระดับ 4.11

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปได้ว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์(ส่วนกลาง) มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในองค์กรทำให้ระดับความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่าทางด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรที่แตกต่างกันทุกด้าน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่องทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ที่วิจัยพบว่าพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมหรือประสบการณ์ในการทำงานของเพศหญิงที่มุ่งเน้นบทบาททางครอบครัวมากกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงได้รับการจูงใจที่จะผูกพันองค์กรน้อยกว่าเพศชาย

อายุที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2535 : 14) และปรียาพร วงส์อนุตรโรจน์ (2535 : 49) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมามีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ตัวแปรด้านอายุ พบว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยลดน้อยลง

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความรู้สึกต่อทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันพบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544 : 24 : อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972. Administrative Science Quarterly 17.) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรครูและพยาบาล ในรัฐนิวยอร์ก จากการศึกษาพบว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ ส่วนคนมีโอกาสดำเนินงานและประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันพบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน

ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

รองลงมาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

รายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นด้าน โอกาสในความก้าวหน้า ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติการทำงานและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการนำระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานมาประกอบในการพิจารณาด้วยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านการประสานงานกันเป็นอย่างดี ไม่มีการก้าวถ่างงานซึ่งกันและกันรวมทั้งการจัดการฝึกอบรมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะ เพื่อสร้างคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ปัจจัยด้านการทำความเข้าใจกระบวนการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยใช้บุคคลให้ตรงกับสายงาน จัดให้ทำคำอธิบาย

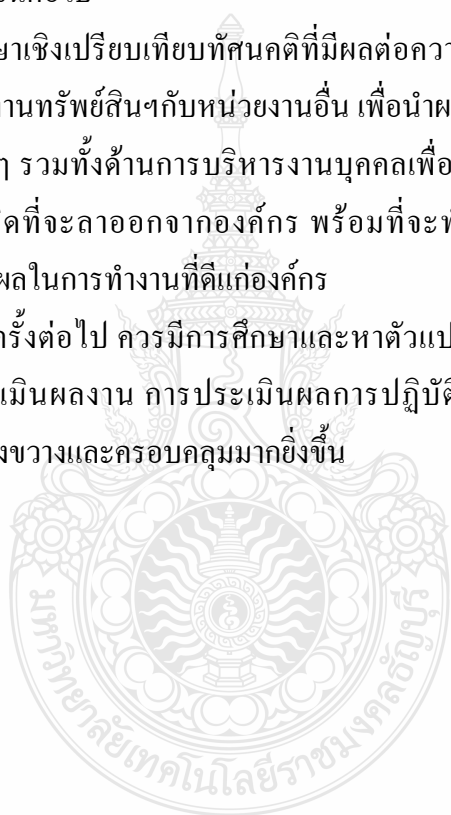
ลักษณะงาน ของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานทราบถึงขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ผู้ศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบทัศนคติที่มีผลต่อความภักดีและส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินฯกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร โดยพนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีแก่องค์กร

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาและหาตัวแปรอื่นที่สำคัญเพิ่มเติมขึ้นอีก เช่น ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การประเมินผลการทำงาน เพื่อให้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีคามกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- ชวลีพร เจริญนิติย์. 2549. ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ถาวร ศุภศิริวัฑฒิ. 2543. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทย จำกัด (มหาชน).
- ทัศนีย์ แก้วสำนึก. 2550. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท กรีนไทยโอเลฟินส์ จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดำรงค์ ลาฟอย. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีซีเอสอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญเลิศ สิริภักทวณิช. 2541. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกิต แสงเมือง. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว. 2544. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชชา บุญสม. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริการ (กรณีศึกษา พนักงานแผนกสินค้าสดประจำห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญหา. 2548. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มงคล ดาวรรณา. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ(วช.) ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณฑล รอยตระกูล. 2546. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่ บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- รัชนิพร ภูสกุล. 2550. ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัททัทซุโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัลย์ลักษณ์ คำเพ็ญ. 2544. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารุณี คำแก้ว. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ขวัญประไพ สีสาวแห. 2550. ความผูกพันขององค์กรของพนักงานทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ปแอฟฟลาย แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวารวดี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทธาทิพย์ วิจารณ์. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2546. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ภูมิศึกษา หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุวดี ตุ่นงษ์วิวัฒน์. 2544. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรังศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อ สาขากลาง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวนีย์ อวยผล. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ภูมิศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2542. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรครูและพยาบาล ในรัฐนิวยอร์ก : อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972. *Administrative Science Quarterly*.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ภูมิศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สุมะตินันท์. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง : ทักษะในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร

กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ศึกษาวิชาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่ง เพื่อให้ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้นำไปพิจารณา และใช้พัฒนาองค์กรต่อไป คำตอบที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใดใด ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการพัฒนาองค์กรต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี

3. 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี

4. 35 แต่ไม่ถึง 40 ปี

5. อายุ 40 ปีขึ้นไป

3. รายได้ (ต่อเดือน)

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,001 - 20,000 บาท

3. 20,001 - 25,000 บาท

4. 25,001 - 30,000 บาท

5. 30,001 บาท ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3. ปริญญาโทขึ้นไป

5. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ตำแหน่งงาน

1. ระดับลูกจ้าง (ล.) 1-3

2. ระดับปฏิบัติการ (ป.) 1-4

3. ระดับปฏิบัติการ (ป.) 5

4. ระดับบริหาร (บ.) 1-2

5. ระดับบริหาร (บ.) 3-5

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี 3. 11 – 15 ปี 4. 16 ปี ขึ้นไป**ส่วนที่ 2 ทักษะในการทำงาน**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละข้อ ตามลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดทัศนคติที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน แล้วกรอเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นและตามทัศนคติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวดังนี้

ข้อที่	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.	ลักษณะงาน					
8.1	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
8.2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมแล้วไม่มากหรือน้อยเกินไป					
8.3	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความเครียดและเจ็บป่วยเป็นประจำ					
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9.1	บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9.2	สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อุปกรณ์ในสำนักงานฯ และอุปกรณ์สื่อสารมีความทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
10.1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					
10.2	องค์กรท่านมีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
10.3	องค์กรท่านมีกรอบในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน เชื่อถือได้					
11.	การได้รับการยอมรับนับถือ					
11.1	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ					
11.2	ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอ					
12.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
12.1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง เมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12.2	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
13.	สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
13.1	องค์กรท่านมีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
13.2	ในองค์กรของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีและไม่มีการก้าวถ่างงานซึ่งกันและกัน					
13.3	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเป็นที่น่าพอใจ					
14.	รายได้และสวัสดิการ					
14.1	ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
14.2	ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากที่ทำงานในปัจจุบันเพียงพอและน่าพอใจและเหมาะสมกับความสามารถ					

ส่วนที่ 3 ความภาคภูมิใจองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นและตามทัศนคติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวดังนี้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.	ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
15.1	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานและขอรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรเสมอ เพื่อให้องค์กรนี้ประสบผลสำเร็จ เจริญรุ่งเรือง					
15.2	ท่านอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับและคิดพัฒนาหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ					
16.	ความรู้สึกรักการเป็นเจ้าขององค์กร					
16.1	ท่านมีความสุขและภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่างชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น					
16.2	หากองค์กรท่านเกิดปัญหา ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้					
16.3	ท่านมั่นใจในนโยบายการบริหารงานขององค์กรว่าสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน					
17.	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
17.1	ท่านคิดว่า จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17.2	ท่านยินดี หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยน หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อความเหมาะสม ในหน่วยงาน					
18.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
18.1	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน องค์กร มีความยุติธรรม					
18.2	ท่านคิดว่าได้รับประสบการณ์ที่ดีและมี ประโยชน์ ที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
18.3	ท่านคิดว่า กฎ ระเบียบ แนวทาง ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านท่านมีความ โปร่งใสและชัดเจน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านคิดว่ามีประเด็นใดที่ควรปรับปรุงที่สุด เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดี ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรที่ท่าน
ของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

..... ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



Frequencies

Statistics

		เพศ	อายุ	รายได้(ต่อเดือน)	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในก ารปฏิบัติงาน
N	Valid	300	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.55	2.36	2.71	2.22	1.37	3.95	2.00
Std. Deviation		.499	.761	1.185	.601	.504	.814	.954
Percentiles	100	2.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	136	45.3	45.3	45.3
	หญิง	164	54.7	54.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.0	3.0	3.0
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	213	71.0	71.0	74.0
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	43	14.3	14.3	88.3
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	31	10.3	10.3	98.7
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	1.3	1.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

รายได้(ต่อเดือน)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 15000 บาท	35	11.7	11.7	11.7
	15001-20000 บาท	117	39.0	39.0	50.7
	20001-25000 บาท	94	31.3	31.3	82.0
	25001-30000 บาท	9	3.0	3.0	85.0
	30001 บาท ขึ้นไป	45	15.0	15.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	9.0	9.0	9.0
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	180	60.0	60.0	69.0
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	30.7	30.7	99.7
	4	1	.3	.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	192	64.0	64.0	64.0
	สมรส	105	35.0	35.0	99.0
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	1.0	1.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	6	2.0	2.0	2.0
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	21	7.0	7.0	9.0
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	8	2.7	2.7	11.7
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	212	70.7	70.7	82.3
	ระดับบริหาร(บ) 3-5	53	17.7	17.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 5 ปี	100	33.3	33.3	33.3
	5- 10 ปี	136	45.3	45.3	78.7
	11-15 ปี	28	9.3	9.3	88.0
	16 ปีขึ้นไป	36	12.0	12.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		งานคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	ปริมาณงานที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมและไม่มากหรือน้อยเกินไป	งานที่ท่านทำอยู่เป็นภาระประจำ	ลักษณะงาน	นกรทำงาน	งานในปัจจุบัน	งานในการทำงาน
N	Valid	300	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.60	3.56	2.24	3.1356	3.35	3.77	3.5633
Std. Deviation		.940	.698	.902	.47860	1.067	.843	.78403
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00	4.6667	5.00	5.00	5.0000

Frequency Table



งานคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	16	5.3	5.3	5.3
	น้อย	1	.3	.3	5.7
	ปานกลาง	117	39.0	39.0	44.7
	มาก	119	39.7	39.7	84.3
	มากที่สุด	47	15.7	15.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ปริมาณงานที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมและไม่มากหรือน้อยเกินไป

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.3	.3	.3
	น้อย	14	4.7	4.7	5.0
	ปานกลาง	119	39.7	39.7	44.7
	มาก	147	49.0	49.0	93.7
	มากที่สุด	19	6.3	6.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

งานที่ท่านทำอยู่ทำให้เกิดความเครียดและเจ็บป่วยเป็นประจำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	60	20.0	20.0	20.0
	น้อย	137	45.7	45.7	65.7
	ปานกลาง	77	25.7	25.7	91.3
	มาก	22	7.3	7.3	98.7
	มากที่สุด	4	1.3	1.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ลักษณะงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	1.7	1.7	1.7
	2.33	18	6.0	6.0	7.7
	2.67	47	15.7	15.7	23.3
	3.00	104	34.7	34.7	58.0
	3.33	66	22.0	22.0	80.0
	3.67	37	12.3	12.3	92.3
	4.00	14	4.7	4.7	97.0
	4.33	7	2.3	2.3	99.3
	4.67	2	.7	.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	5.0	5.0	5.0
	น้อย	40	13.3	13.3	18.3
	ปานกลาง	120	40.0	40.0	58.3
	มาก	74	24.7	24.7	83.0
	มากที่สุด	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

จำนวนความสะดวกต่างๆเช่นอุปกรณ์ในสำนักงานและอุปกรณ์สื่อสารมีความทันสมัยเหมาะกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
น้อย	12	4.0	4.0	5.3
ปานกลาง	88	29.3	29.3	34.7
มาก	140	46.7	46.7	81.3
มากที่สุด	56	18.7	18.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.50	3	1.0	1.0	1.0
2.00	12	4.0	4.0	5.0
2.50	30	10.0	10.0	15.0
3.00	54	18.0	18.0	33.0
3.50	80	26.7	26.7	59.7
4.00	68	22.7	22.7	82.3
4.50	27	9.0	9.0	91.3
5.00	26	8.7	8.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ	งานมีโอกาสนำหน้าในการทำ
N	Valid	300	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.09	3.71	2.93	3.2411	3.51	3.60	3.5533
Std. Deviation		.907	.925	.954	.74561	.787	.776	.73185
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00	5.0000	5.00	5.00	5.0000

Frequency Table

ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	7.3	7.3	7.3
	น้อย	30	10.0	10.0	17.3
	ปานกลาง	163	54.3	54.3	71.7
	มาก	70	23.3	23.3	95.0
	มากที่สุด	15	5.0	5.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

องค์กรท่านมีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
	น้อย	19	6.3	6.3	7.7
	ปานกลาง	103	34.3	34.3	42.0
	มาก	108	36.0	36.0	78.0
	มากที่สุด	66	22.0	22.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

องค์กรท่านมีกรอบในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน เชื่อถือได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	29	9.7	9.7	9.7
	น้อย	52	17.3	17.3	27.0
	ปานกลาง	140	46.7	46.7	73.7
	มาก	70	23.3	23.3	97.0
	มากที่สุด	9	3.0	3.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.67	12	4.0	4.0	4.0
	2.00	15	5.0	5.0	9.0
	2.33	30	10.0	10.0	19.0
	2.67	24	8.0	8.0	27.0
	3.00	51	17.0	17.0	44.0
	3.33	51	17.0	17.0	61.0
	3.67	48	16.0	16.0	77.0
	4.00	43	14.3	14.3	91.3
	4.33	17	5.7	5.7	97.0
	4.67	4	1.3	1.3	98.3
	5.00	5	1.7	1.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	35	11.7	11.7	11.7
	ปานกลาง	98	32.7	32.7	44.3
	มาก	147	49.0	49.0	93.3
	มากที่สุด	20	6.7	6.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	16	5.3	5.3	5.3
	ปานกลาง	126	42.0	42.0	47.3
	มาก	120	40.0	40.0	87.3
	มากที่สุด	38	12.7	12.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

การได้รับการยอมรับนับถือ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	2.50	27	9.0	9.0	13.0
	3.00	79	26.3	26.3	39.3
	3.50	35	11.7	11.7	51.0
	4.00	113	37.7	37.7	88.7
	4.50	14	4.7	4.7	93.3
	5.00	20	6.7	6.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง เมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น
N	Valid Missing	300 0	300 0	300 0	300 0	300 0	300 0	300 0
Mean		3.82	3.68	3.7483	3.16	3.20	3.70	3.3544
Std. Deviation		.911	.991	.90567	1.137	.965	.828	.52786
Percentiles	100	5.00	5.00	5.0000	5.00	5.00	5.00	4.6667

Frequency Table

ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง
เมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
น้อย	15	5.0	5.0	6.3
ปานกลาง	87	29.0	29.0	35.3
มาก	119	39.7	39.7	75.0
มากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาคกับคนอื่น
ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	13	4.3	4.3	4.3
น้อย	12	4.0	4.0	8.3
ปานกลาง	97	32.3	32.3	40.7
มาก	115	38.3	38.3	79.0
มากที่สุด	63	21.0	21.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

สัมพันธภาพกับผู้นังคับบัญชา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.3	1.3	1.3
	1.50	8	2.7	2.7	4.0
	2.00	6	2.0	2.0	6.0
	2.50	7	2.3	2.3	8.3
	3.00	70	23.3	23.3	31.7
	3.50	37	12.3	12.3	44.0
	4.00	84	28.0	28.0	72.0
	4.50	33	11.0	11.0	83.0
	5.00	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

องค์กรท่านมีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	20	6.7	6.7	6.7
	น้อย	75	25.0	25.0	31.7
	ปานกลาง	80	26.7	26.7	58.3
	มาก	87	29.0	29.0	87.3
	มากที่สุด	38	12.7	12.7	100.0
Total	300	100.0	100.0		

ในองค์กรของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
และไม่มีการก้าวท้าวงานซึ่งกันและกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
	น้อย	53	17.7	17.7	22.3
	ปานกลาง	111	37.0	37.0	59.3
	มาก	102	34.0	34.0	93.3
	มากที่สุด	20	6.7	6.7	100.0
Total	300	100.0	100.0		

เมื่อท่านมีปัญหามนการทำงาน
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเป็นที่น่าพอใจ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	2.3	2.3	2.3
	น้อย	11	3.7	3.7	6.0
	ปานกลาง	86	28.7	28.7	34.7
	มาก	157	52.3	52.3	87.0
	มากที่สุด	39	13.0	13.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.67	4	1.3	1.3	1.3
	2.33	5	1.7	1.7	3.0
	2.67	33	11.0	11.0	14.0
	3.00	74	24.7	24.7	38.7
	3.33	63	21.0	21.0	59.7
	3.67	72	24.0	24.0	83.7
	4.00	31	10.3	10.3	94.0
	4.33	12	4.0	4.0	98.0
	4.67	6	2.0	2.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		ท่านคิดว่าราย เดือนและสวัสดิการ ต่างๆที่ได้รับ จากที่ทำงานใน ปัจจุบันเพียงพอ และไม่เพียงพอดัง การดำรงชีพในปี ปัจจุบัน	ท่านคิดว่าเงิน เดือนและสวัสดิการ ต่างๆที่ได้รับ จากที่ทำงานใน ปัจจุบันเพียงพอ และน่าพอใจแ ละเหมาะสมกับ ความสามารถ	สวัสดิการ	ท่านเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความสาม ารในการทำงาน และยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใ หมายขององค์กร เสมอ	ท่านอุทิศตนให้ กับงานที่ได้รับ มอบหมายและคิดพัฒนาห วิธีการใหม่ๆเพื่อ ปรับปรุงประสิ ทธิภาพการทำงาน อยู่เสมอ	ความเต็มใจในกา ทุ่มเทความสาม ารเพื่อประโยชน์ ขององค์กร
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.37	3.10	3.2333	4.19	4.04	4.1167
Std. Deviation		.961	.940	.64571	.826	.798	.75495
Percentiles	100	5.00	5.00	5.0000	5.00	5.00	5.0000

Frequency Table



ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	2.3	2.3	2.3
	น้อย	39	13.0	13.0	15.3
	ปานกลาง	133	44.3	44.3	59.7
	มาก	78	26.0	26.0	85.7
	มากที่สุด	43	14.3	14.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากที่ทำงานในปัจจุบันเพียงพอและน
พอใจและเหมาะสมกับความสามารถ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	6.3	6.3	6.3
	น้อย	44	14.7	14.7	21.0
	ปานกลาง	144	48.0	48.0	69.0
	มาก	75	25.0	25.0	94.0
	มากที่สุด	18	6.0	6.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

รายได้และสวัสดิการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	1.0	1.0	1.0
2.00	22	7.3	7.3	8.3
2.50	18	6.0	6.0	14.3
3.00	114	38.0	38.0	52.3
3.50	92	30.7	30.7	83.0
4.00	38	12.7	12.7	95.7
4.50	6	2.0	2.0	97.7
5.00	7	2.3	2.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

งานเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
ขององค์กรเสมอ เพื่อให้องค์กรนี้ประสบผลสำเร็จเจริญรุ่งเรือง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	12	4.0	4.0	4.0
ปานกลาง	43	14.3	14.3	18.3
มาก	121	40.3	40.3	58.7
มากที่สุด	124	41.3	41.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

งานอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับและคิดพัฒนาหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ
การทำงานอยู่เสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	11	3.7	3.7	3.7
ปานกลาง	56	18.7	18.7	22.3
มาก	142	47.3	47.3	69.7
มากที่สุด	91	30.3	30.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	3.7	3.7	3.7
2.50	1	.3	.3	4.0
3.00	30	10.0	10.0	14.0
3.50	32	10.7	10.7	24.7
4.00	93	31.0	31.0	55.7
4.50	57	19.0	19.0	74.7
5.00	76	25.3	25.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น	ท่านมีความสุขเท่าองค์กรท่าน จะภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานใน องค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น
N	Valid	300	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.33	3.70	4.1122	4.16	3.80	3.9800
Std. Deviation		.768	.759	.967	.69958	.899	.899	.73124
Percentiles	100	5.00	5.00	5.00	5.0000	5.00	5.00	5.0000

Frequency Table

ท่านมีความสุขและภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรและจะกล่าวถึงองค์กรอย่าง
ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
น้อย	1	.3	.3	1.7
ปานกลาง	29	9.7	9.7	11.3
มาก	130	43.3	43.3	54.7
มากที่สุด	136	45.3	45.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**หากองค์กรท่านเกิดปัญหา
งานพร้อมที่จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรผ่านพ้นปัญหานั้นไปได้**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
	น้อย	1	.3	.3	1.7
	ปานกลาง	26	8.7	8.7	10.3
	มาก	130	43.3	43.3	53.7
	มากที่สุด	139	46.3	46.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**ฉันมั่นใจในนโยบายการบริหารงานขององค์กรว่าสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้
พนักงาน**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
	น้อย	22	7.3	7.3	8.7
	ปานกลาง	109	36.3	36.3	45.0
	มาก	91	30.3	30.3	75.3
	มากที่สุด	74	24.7	24.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.3	1.3	1.3
	2.00	1	.3	.3	1.7
	2.67	4	1.3	1.3	3.0
	3.00	14	4.7	4.7	7.7
	3.33	13	4.3	4.3	12.0
	3.67	58	19.3	19.3	31.3
	4.00	66	22.0	22.0	53.3
	4.33	53	17.7	17.7	71.0
	4.67	29	9.7	9.7	80.7
	5.00	58	19.3	19.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	.7	.7	.7
	น้อย	5	1.7	1.7	2.3
	ปานกลาง	74	24.7	24.7	27.0
	มาก	82	27.3	27.3	54.3
	มากที่สุด	137	45.7	45.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ท่านยินดี หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.3	1.3	1.3
	น้อย	9	3.0	3.0	4.3
	ปานกลาง	105	35.0	35.0	39.3
	มาก	106	35.3	35.3	74.7
	มากที่สุด	76	25.3	25.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	1.3	1.3	1.3
	2.50	5	1.7	1.7	3.0
	3.00	50	16.7	16.7	19.7
	3.50	50	16.7	16.7	36.3
	4.00	78	26.0	26.0	62.3
	4.50	57	19.0	19.0	81.3
	5.00	56	18.7	18.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กร มีความยุติธรรม	ท่านคิดว่าได้รับประสบการณ์ที่ดีและมีประโยชน์ ที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	ท่านคิดว่า กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความโปร่งใสและชัดเจน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
N	Valid	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.90	3.89	3.29	3.3600
Std. Deviation		.885	.922	1.072	.83006
Percentiles 100		5.00	5.00	5.00	5.0000



Frequency Table

การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กร มีความยุติธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	7.3	7.3	7.3
	น้อย	59	19.7	19.7	27.0
	ปานกลาง	153	51.0	51.0	78.0
	มาก	58	19.3	19.3	97.3
	มากที่สุด	8	2.7	2.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าได้รับประสบการณ์ที่ดีและมีประโยชน์ ที่ได้ทำงานในองค์กรนี้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	25	8.3	8.3	8.3
	ปานกลาง	71	23.7	23.7	32.0
	มาก	117	39.0	39.0	71.0
	มากที่สุด	87	29.0	29.0	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**ท่านคิดว่า กฎ ระเบียบ
แนวทางปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความโปร่งใสและชัดเจน**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	6.3	6.3	6.3
	น้อย	44	14.7	14.7	21.0
	ปานกลาง	108	36.0	36.0	57.0
	มาก	89	29.7	29.7	86.7
	มากที่สุด	40	13.3	13.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.33	14	4.7	4.7	4.7
	1.67	7	2.3	2.3	7.0
	2.00	1	.3	.3	7.3
	2.33	19	6.3	6.3	13.7
	2.67	21	7.0	7.0	20.7
	3.00	55	18.3	18.3	39.0
	3.33	48	16.0	16.0	55.0
	3.67	48	16.0	16.0	71.0
	4.00	32	10.7	10.7	81.7
	4.33	37	12.3	12.3	94.0
	4.67	12	4.0	4.0	98.0
	5.00	6	2.0	2.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ลักษณะงาน	ชาย	136	3.0809	.48432	.04153
	หญิง	164	3.1809	.47046	.03674
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	136	3.6507	.74117	.06355
	หญิง	164	3.4909	.81299	.06348
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	136	3.1471	.80407	.06895
	หญิง	164	3.3191	.68617	.05358
การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	136	3.4890	.81073	.06952
	หญิง	164	3.6067	.65711	.05131
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ชาย	136	3.7059	.91585	.07853
	หญิง	164	3.7835	.89842	.07015
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	136	3.2917	.62911	.05395
	หญิง	164	3.4065	.42107	.03288
รายได้และสวัสดิการ	ชาย	136	3.1618	.72235	.06194
	หญิง	164	3.2927	.56996	.04451



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ลักษณะงาน	Equal variances assumed	.447	.504	-1.809	298	.072	-.1000	.05530	.20883	.00881
	Equal variances not assumed			-1.804	84.607	.072	-.1000	.05545	.20915	.00913
สภาพแวดล้อมใน	Equal variances assumed	.255	.614	1.765	298	.079	.1599	.09061	.01843	.33820
	Equal variances not assumed			1.780	95.307	.076	.1599	.08983	.01691	.33667
โอกาสก้าวหน้าใน	Equal variances assumed	10.604	.001	-2.000	298	.046	-.1720	.08604	.34138	.00272
	Equal variances not assumed			-1.970	66.724	.050	-.1720	.08732	.34397	.00012
การได้รับการยอมรับ	Equal variances assumed	6.001	.015	-1.389	298	.166	-.1177	.08475	.28451	.04904
	Equal variances not assumed			-1.363	58.593	.174	-.1177	.08641	.28788	.05241
สัมพันธ์ภาพกับผู้ป	Equal variances assumed	.194	.660	-.739	298	.461	-.0777	.10512	.28452	.12921
	Equal variances not assumed			-.737	85.730	.461	-.0777	.10531	.28493	.12962
สัมพันธ์ภาพกับเพ็	Equal variances assumed	18.206	.000	-1.884	298	.061	-.1148	.06096	.23480	.00513
	Equal variances not assumed			-1.818	27.886	.070	-.1148	.06318	.23932	.00965
รายได้และสวัสดิการ	Equal variances assumed	7.689	.006	-1.754	298	.080	-.1309	.07463	.27778	.01595
	Equal variances not assumed			-1.716	54.252	.087	-.1309	.07627	.28112	.01929



Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ลักษณะงาน	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.3333	.47140	.15713	2.9710	3.6957	2.67	4.00
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.1268	.47704	.03269	3.0623	3.1912	2.00	4.67
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.0233	.43883	.06692	2.8882	3.1583	2.00	3.67
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.3548	.48637	.08736	3.1764	3.5332	3.00	4.33
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	2.6667	.00000	.00000	2.6667	2.6667	2.67	2.67
	Total	300	3.1356	.47860	.02763	3.0812	3.1899	2.00	4.67
สภาพแวดล้อมในการ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.8333	.79057	.26352	3.2256	4.4410	3.00	5.00
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.5000	.82844	.05676	3.3881	3.6119	1.50	5.00
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.7442	.36794	.05611	3.6309	3.8574	3.00	4.50
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.8710	.63203	.11352	3.6391	4.1028	3.00	5.00
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	2.0000	.00000	.00000	2.0000	2.0000	2.00	2.00
	Total	300	3.5633	.78403	.04527	3.4743	3.6524	1.50	5.00
โอกาสก้าวหน้าในการ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.4444	.86603	.28868	2.7788	4.1101	2.33	4.33
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.2300	.75982	.05206	3.1274	3.3327	1.67	5.00
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.2868	.71485	.10901	3.0668	3.5068	2.33	4.67
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.3978	.41651	.07481	3.2451	3.5506	3.00	4.33
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	1.6667	.00000	.00000	1.6667	1.6667	1.67	1.67
	Total	300	3.2411	.74561	.04305	3.1564	3.3258	1.67	5.00
การได้รับการยอมรับ:	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.5000	.66144	.22048	2.9916	4.0084	3.00	4.50
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.6455	.70707	.04845	3.5500	3.7410	2.00	5.00
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.3256	.92507	.14107	3.0409	3.6103	2.00	5.00
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.3871	.42249	.07588	3.2321	3.5421	3.00	4.00
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	2.5000	.00000	.00000	2.5000	2.5000	2.50	2.50
	Total	300	3.5533	.73185	.04225	3.4702	3.6365	2.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับ:	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.8333	.79057	.26352	3.2256	4.4410	3.00	5.00
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.8099	.91515	.06270	3.6863	3.9335	1.00	5.00
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.5698	.95482	.14561	3.2759	3.8636	1.50	5.00
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.5161	.82142	.14753	3.2148	3.8174	2.00	5.00
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	300	3.7483	.90567	.05229	3.6454	3.8512	1.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อน:	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.4444	.70711	.23570	2.9009	3.9880	2.67	4.33
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.3834	.51761	.03547	3.3135	3.4533	1.67	4.67
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.2868	.60676	.09253	3.1001	3.4736	2.33	4.67
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.2258	.45041	.08090	3.0606	3.3910	2.67	4.33
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	3.3333	.00000	.00000	3.3333	3.3333	3.33	3.33
	Total	300	3.3544	.52786	.03048	3.2945	3.4144	1.67	4.67
รายได้และสวัสดิการ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	9	3.6667	.61237	.20412	3.1960	4.1374	3.00	4.50
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30	213	3.1408	.65616	.04496	3.0522	3.2295	1.00	5.00
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35	43	3.4186	.54478	.08308	3.2509	3.5863	3.00	5.00
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปีขึ้นไป	31	3.3871	.57314	.10294	3.1769	3.5973	2.50	5.00
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	4	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	300	3.2333	.64571	.03728	3.1600	3.3067	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	3.281	4	.820	3.711	.006
	Within Groups	65.207	295	.221		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	15.627	4	3.907	6.853	.000
	Within Groups	168.170	295	.570		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	11.165	4	2.791	5.310	.000
	Within Groups	155.061	295	.526		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	9.362	4	2.340	4.579	.001
	Within Groups	150.785	295	.511		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	4.167	4	1.042	1.275	.280
	Within Groups	241.082	295	.817		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.963	4	.241	.862	.487
	Within Groups	82.348	295	.279		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	8.072	4	2.018	5.106	.001
	Within Groups	116.595	295	.395		
	Total	124.667	299			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2066	.15999	.198	-.1083	.5214
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.3101	.17234	.073	-.0291	.6492
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.0215	.17802	.904	-.3719	.3288
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.6667(*)	.28252	.019	.1106	1.2227
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2066	.15999	.198	-.5214	.1083
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1035	.07860	.189	-.0512	.2582
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.2281(*)	.09038	.012	-.4059	-.0502
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.4601	.23727	.053	-.0069	.9271
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.3101	.17234	.073	-.6492	.0291
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.1035	.07860	.189	-.2582	.0512
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.3316(*)	.11077	.003	-.5496	-.1136
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.3566	.24576	.148	-.1271	.8403
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	.0215	.17802	.904	-.3288	.3719
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2281(*)	.09038	.012	.0502	.4059
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.3316(*)	.11077	.003	.1136	.5496
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.6882(*)	.24978	.006	.1966	1.1797
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.6667(*)	.28252	.019	-1.2227	-.1106
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.4601	.23727	.053	-.9271	.0069
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.3566	.24576	.148	-.8403	.1271
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.6882(*)	.24978	.006	-1.1797	-.1966
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.3333	.25694	.196	-.1723	.8390
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.0891	.27676	.748	-.4555	.6338

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.0376	.28588	.895	-.6003	.5250
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.8333(*)	.45372	.000	.9404	2.7263
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.3333	.25694	.196	-.8390	.1723
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.2442	.12623	.054	-.4926	.0042
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.3710(*)	.14514	.011	-.6566	-.0853
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.5000(*)	.38104	.000	.7501	2.2499
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.0891	.27676	.748	-.6338	.4555
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2442	.12623	.054	-.0042	.4926
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.1268	.17790	.477	-.4769	.2233
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.7442(*)	.39468	.000	.9674	2.5209
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	.0376	.28588	.895	-.5250	.6003
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.3710(*)	.14514	.011	.0853	.6566
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1268	.17790	.477	-.2233	.4769
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.8710(*)	.40113	.000	1.0815	2.6604
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-1.8333(*)	.45372	.000	-2.7263	-.9404
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-1.5000(*)	.38104	.000	-2.2499	-.7501
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-1.7442(*)	.39468	.000	-2.5209	-.9674
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-1.8710(*)	.40113	.000	-2.6604	-1.0815
	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2144	.24672	.386	-.2712	.7000
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1576	.26576	.554	-.3654	.6806
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.0466	.27452	.865	-.4937	.5869
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.7778(*)	.43567	.000	.9204	2.6352
อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2144	.24672	.386	-.7000	.2712	
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.0568	.12121	.640	-.2953	.1818	
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.1678	.13937	.230	-.4421	.1065	
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.5634(*)	.36589	.000	.8433	2.2835	

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.1576	.26576	.554	-.6806	.3654
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.0568	.12121	.640	-.1818	.2953
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.1110	.17082	.516	-.4472	.2252
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.6202(*)	.37899	.000	.8743	2.3660
การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.0466	.27452	.865	-.5869	.4937
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.1678	.13937	.230	-.1065	.4421
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1110	.17082	.516	-.2252	.4472
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.7312(*)	.38518	.000	.9731	2.4892
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-1.7778(*)	.43567	.000	-2.6352	-.9204
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-1.5634(*)	.36589	.000	-2.2835	-.8433
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-1.6202(*)	.37899	.000	-2.3660	-.8743
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-1.7312(*)	.38518	.000	-2.4892	-.9731
	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.1455	.24330	.550	-.6244	.3333
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1744	.26207	.506	-.3413	.6902
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.1129	.27070	.677	-.4199	.6457
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.0000(*)	.42962	.021	.1545	1.8455
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	.1455	.24330	.550	-.3333	.6244
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.3200(*)	.11953	.008	.0847	.5552
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.2584	.13743	.061	-.0120	.5289
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	1.1455(*)	.36081	.002	.4355	1.8556
อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.1744	.26207	.506	-.6902	.3413	
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.3200(*)	.11953	.008	-.5552	-.0847	
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.0615	.16845	.715	-.3930	.2700	
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	.8256(*)	.37373	.028	.0901	1.5611	

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.1129	.27070	.677	-.6457	.4199
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.2584	.13743	.061	-.5289	.0120
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.0615	.16845	.715	-.2700	.3930
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.8871(*)	.37983	.020	.1396	1.6346
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-1.0000(*)	.42962	.021	-1.8455	-.1545
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-1.1455(*)	.36081	.002	-1.8556	-.4355
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.8256(*)	.37373	.028	-1.5611	-.0901
สัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.8871(*)	.37983	.020	-1.6346	-.1396
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.0235	.30764	.939	-.5820	.6289
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.2636	.33137	.427	-.3886	.9157
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.3172	.34229	.355	-.3564	.9909
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.1667	.54324	.759	-1.2358	.9025
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.0235	.30764	.939	-.6289	.5820
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.2401	.15114	.113	-.0573	.5375
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.2937	.17378	.092	-.0483	.6357
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.1901	.45623	.677	-1.0880	.7077
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2636	.33137	.427	-.9157	.3886
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.2401	.15114	.113	-.5375	.0573
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.0536	.21300	.801	-.3655	.4728
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.4302	.47256	.363	-1.3602	.4998
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.3172	.34229	.355	-.9909	.3564
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.2937	.17378	.092	-.6357	.0483
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.0536	.21300	.801	-.4728	.3655
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.4839	.48028	.315	-1.4291	.4613
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	.1667	.54324	.759	-.9025	1.2358

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อ ร่วมงาน	อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.1901	.45623	.677	-.7077	1.0880
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.4302	.47256	.363	-.4998	1.3602
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ ถึง 40 ปี	.4839	.48028	.315	-.4613	1.4291
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.0610	.17980	.735	-.2928	.4149
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.1576	.19367	.416	-.2235	.5388
	อายุ 25 แต่ไม่ ถึง 30 ปี	อายุ 35 ปี แต่ไม่ ถึง 40 ปี	.2186	.20005	.275	-.1751	.6123
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	.1111	.31749	.727	-.5137	.7360
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.0610	.17980	.735	-.4149	.2928
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.0966	.08833	.275	-.0772	.2704
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ ถึง 40 ปี	.1576	.10156	.122	-.0423	.3575
รายได้และสวัสดิการ	อายุ 30 แต่ไม่ ถึง 35 ปี	อายุ 40 ปีขึ้นไป	.0501	.26664	.851	-.4747	.5748
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.1576	.19367	.416	-.5388	.2235
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.0966	.08833	.275	-.2704	.0772
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ ถึง 40 ปี	.0610	.12448	.624	-.1840	.3060
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.0465	.27618	.866	-.5901	.4970
	อายุ 35 ปี แต่ ไม่ถึง 40 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2186	.20005	.275	-.6123	.1751
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.1576	.10156	.122	-.3575	.0423
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.0610	.12448	.624	-.3060	.1840
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.1075	.28070	.702	-.6599	.4449
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.1111	.31749	.727	-.7360	.5137
อายุ 40 ปีขึ้นไป	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	-.0501	.26664	.851	-.5748	.4747	
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.0465	.27618	.866	-.4970	.5901	
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ ถึง 40 ปี	.1075	.28070	.702	-.4449	.6599	
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.5258(*)	.21394	.015	.1048	.9469	
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.2481	.23045	.283	-.2055	.7016	

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.2796	.23804	.241	-.1889	.7480
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.3333	.37779	.378	-1.0768	.4102
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.5258(*)	.21394	.015	-.9469	-.1048
		อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.2778(*)	.10511	.009	-.4846	-.0709
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	-.2463(*)	.12085	.042	-.4841	-.0084
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.8592(*)	.31728	.007	-1.4836	-.2347
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2481	.23045	.283	-.7016	.2055
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2778(*)	.10511	.009	.0709	.4846
		อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.0315	.14813	.832	-.2600	.3230
		อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.5814	.32863	.078	-1.2282	.0654
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	-.2796	.23804	.241	-.7480	.1889
		อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.2463(*)	.12085	.042	.0084	.4841
อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	-.0315	.14813	.832	-.3230	.2600	
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	-.6129	.33400	.068	-1.2702	.0444	
	อายุต่ำกว่า 25 ปี	.3333	.37779	.378	-.4102	1.0768	
	อายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี	.8592(*)	.31728	.007	.2347	1.4836	
	อายุ 30 แต่ไม่ถึง 35 ปี	.5814	.32863	.078	-.0654	1.2282	
	อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	.6129	.33400	.068	-.0444	1.2702	

* The mean difference is significant at the .05 level.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	2.889	4	.722	3.248	.013
	Within Groups	65.599	295	.222		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	1.463	4	.366	.592	.669
	Within Groups	182.334	295	.618		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	10.862	4	2.715	5.156	.000
	Within Groups	155.365	295	.527		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	4.729	4	1.182	2.244	.064
	Within Groups	155.417	295	.527		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	6.759	4	1.690	2.090	.082
	Within Groups	238.490	295	.808		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.865	4	.216	.774	.543
	Within Groups	82.445	295	.279		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	6.530	4	1.632	4.076	.003
	Within Groups	118.137	295	.400		
	Total	124.667	299			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้(ต่อเดือน)	(J) รายได้(ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	-.2080(*)	.09085	.023	-.3868	-.0292
		20001-25000 บาท	-.0355	.09338	.704	-.2192	.1483
		25001-30000 บาท	-.1481	.17624	.401	-.4950	.1987
		30001 บาท ขึ้นไป	-.2593(*)	.10628	.015	-.4684	-.0501
	15001-20000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.2080(*)	.09085	.023	.0292	.3868
		20001-25000 บาท	.1725(*)	.06532	.009	.0440	.3011
		25001-30000 บาท	.0598	.16312	.714	-.2612	.3809
		30001 บาท ขึ้นไป	-.0513	.08272	.536	-.2141	.1115
	20001-25000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.0355	.09338	.704	-.1483	.2192
		15001-20000 บาท	-.1725(*)	.06532	.009	-.3011	-.0440
		25001-30000 บาท	-.1127	.16454	.494	-.4365	.2111
		30001 บาท ขึ้นไป	-.2238(*)	.08548	.009	-.3920	-.0556
	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.1481	.17624	.401	-.1987	.4950
		15001-20000 บาท	-.0598	.16312	.714	-.3809	.2612
		20001-25000 บาท	.1127	.16454	.494	-.2111	.4365
		30001 บาท ขึ้นไป	-.1111	.17219	.519	-.4500	.2278
	30001 บาท ขึ้นไป	ต่ำกว่า 15000 บาท	.2593(*)	.10628	.015	.0501	.4684
		15001-20000 บาท	.0513	.08272	.536	-.1115	.2141
		20001-25000 บาท	.2238(*)	.08548	.009	.0556	.3920
		25001-30000 บาท	.1111	.17219	.519	-.2278	.4500
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	-.1669	.15147	.271	-.4650	.1312
		20001-25000 บาท	-.1336	.15568	.392	-.4400	.1728
		25001-30000 บาท	-.0857	.29383	.771	-.6640	.4926
		30001 บาท ขึ้นไป	-.2635	.17719	.138	-.6122	.0852
	15001-20000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.1669	.15147	.271	-.1312	.4650
		20001-25000 บาท	.0333	.10889	.760	-.1810	.2476
		25001-30000 บาท	.0812	.27195	.765	-.4540	.6164
		30001 บาท ขึ้นไป	-.0966	.13791	.484	-.3680	.1748
	20001-25000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.1336	.15568	.392	-.1728	.4400
		15001-20000 บาท	-.0333	.10889	.760	-.2476	.1810
		25001-30000 บาท	.0479	.27432	.862	-.4920	.5877
		30001 บาท ขึ้นไป	-.1299	.14251	.363	-.4104	.1506
	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	.0857	.29383	.771	-.4926	.6640
		15001-20000 บาท	-.0812	.27195	.765	-.6164	.4540
		20001-25000 บาท	-.0479	.27432	.862	-.5877	.4920

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้(ต่อเดือน)	(J) รายได้(ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	30001 บาท ขึ้นไป	30001 บาท ขึ้นไป	-.1778	.28707	.536	-.7427	.3872
		ต่ำกว่า 15000 บาท	.2635	.17719	.138	-.0852	.6122
		15001-20000 บาท	.0966	.13791	.484	-.1748	.3680
		20001-25000 บาท	.1299	.14251	.363	-.1506	.4104
		25001-30000 บาท	.1778	.28707	.536	-.3872	.7427
	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	.2467	.13982	.079	-.0284	.5219
		20001-25000 บาท	.5291(*)	.14370	.000	.2463	.8119
		25001-30000 บาท	.3407	.27123	.210	-.1930	.8745
		30001 บาท ขึ้นไป	.5778(*)	.16356	.000	.2559	.8997
		ต่ำกว่า 15000 บาท	-.2467	.13982	.079	-.5219	.0284
	15001-20000 บาท	20001-25000 บาท	.2824(*)	.10052	.005	.0845	.4802
		25001-30000 บาท	.0940	.25104	.708	-.4000	.5881
		30001 บาท ขึ้นไป	.3311(*)	.12730	.010	.0805	.5816
		ต่ำกว่า 15000 บาท	-.5291(*)	.14370	.000	-.8119	-.2463
		15001-20000 บาท	-.2824(*)	.10052	.005	-.4802	-.0845
20001-25000 บาท	25001-30000 บาท	-.1883	.25322	.458	-.6867	.3100	
	30001 บาท ขึ้นไป	.0487	.13155	.712	-.2102	.3076	
	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.3407	.27123	.210	-.8745	.1930	
	15001-20000 บาท	-.0940	.25104	.708	-.5881	.4000	
	20001-25000 บาท	.1883	.25322	.458	-.3100	.6867	
25001-30000 บาท	30001 บาท ขึ้นไป	.2370	.26499	.372	-.2845	.7586	
	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.5778(*)	.16356	.000	-.8997	-.2559	
	15001-20000 บาท	-.3311(*)	.12730	.010	-.5816	-.0805	
	20001-25000 บาท	-.0487	.13155	.712	-.3076	.2102	
	25001-30000 บาท	-.2370	.26499	.372	-.7586	.2845	
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	-.0481	.13984	.731	-.3233	.2271
		20001-25000 บาท	.0824	.14373	.567	-.2005	.3652
		25001-30000 บาท	.3921	.27127	.149	-.1418	.9259
		30001 บาท ขึ้นไป	.2810	.16358	.087	-.0410	.6029
		15001-20000 บาท	.0481	.13984	.731	-.2271	.3233
	15001-20000 บาท	20001-25000 บาท	.1305	.10054	.195	-.0674	.3283
		25001-30000 บาท	.4402	.25108	.081	-.0540	.9343
		30001 บาท ขึ้นไป	.3291(*)	.12732	.010	.0785	.5796
		ต่ำกว่า 15000 บาท	-.0824	.14373	.567	-.3652	.2005
		15001-20000 บาท	-.1305	.10054	.195	-.3283	.0674
	20001-25000 บาท	25001-30000 บาท	.3097	.25326	.222	-.1887	.8081
		30001 บาท ขึ้นไป	.1986	.13158	.132	-.0604	.4575

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้(ต่อเดือน)	(J) รายได้(ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.3921	.27127	.149	-.9259	.1418
		15001-20000 บาท	-.4402	.25108	.081	-.9343	.0540
		20001-25000 บาท	-.3097	.25326	.222	-.8081	.1887
		30001 บาท ขึ้นไป	-.1111	.26504	.675	-.6327	.4105
	30001 บาท ขึ้นไป	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.2810	.16358	.087	-.6029	.0410
		15001-20000 บาท	-.3291(*)	.12732	.010	-.5796	-.0785
		20001-25000 บาท	-.1986	.13158	.132	-.4575	.0604
		25001-30000 บาท	.1111	.26504	.675	-.4105	.6327
	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	.1766	.17323	.309	-.1644	.5175
		20001-25000 บาท	.1948	.17804	.275	-.1556	.5452
		25001-30000 บาท	.5270	.33604	.118	-.1344	1.1883
		30001 บาท ขึ้นไป	.5159(*)	.20264	.011	.1171	.9147
	15001-20000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1766	.17323	.309	-.5175	.1644
		20001-25000 บาท	.0183	.12454	.883	-.2268	.2634
		25001-30000 บาท	.3504	.31103	.261	-.2617	.9625
		30001 บาท ขึ้นไป	.3393(*)	.15772	.032	.0289	.6497
	20001-25000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1948	.17804	.275	-.5452	.1556
		15001-20000 บาท	-.0183	.12454	.883	-.2634	.2268
		25001-30000 บาท	.3322	.31373	.291	-.2853	.9496
		30001 บาท ขึ้นไป	.3210(*)	.16299	.050	.0003	.6418
	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.5270	.33604	.118	-1.1883	.1344
		15001-20000 บาท	-.3504	.31103	.261	-.9625	.2617
		20001-25000 บาท	-.3322	.31373	.291	-.9496	.2853
		30001 บาท ขึ้นไป	-.0111	.32832	.973	-.6573	.6350
30001 บาท ขึ้นไป	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.5159(*)	.20264	.011	-.9147	-.1171	
	15001-20000 บาท	-.3393(*)	.15772	.032	-.6497	-.0289	
	20001-25000 บาท	-.3210(*)	.16299	.050	-.6418	-.0003	
	25001-30000 บาท	.0111	.32832	.973	-.6350	.6573	
สัมพันธภาพกับเพื่อ ร่วมงาน	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	.0791	.10185	.438	-.1213	.2796
		20001-25000 บาท	.0622	.10468	.553	-.1438	.2682
		25001-30000 บาท	.1418	.19758	.474	-.2470	.5306
		30001 บาท ขึ้นไป	.1937	.11915	.105	-.0408	.4281
	15001-20000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.0791	.10185	.438	-.2796	.1213
		20001-25000 บาท	-.0169	.07322	.818	-.1610	.1272
		25001-30000 บาท	.0627	.18287	.732	-.2972	.4226
		30001 บาท ขึ้นไป	.1145	.09273	.218	-.0680	.2970

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้(ต่อเดือน)	(J) รายได้(ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รายได้และสวัสดิการ	20001-25000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.0622	.10468	.553	-.2682	.1438
		15001-20000 บาท	.0169	.07322	.818	-.1272	.1610
		25001-30000 บาท	.0796	.18446	.666	-.2834	.4426
		30001 บาท ขึ้นไป	.1314	.09583	.171	-.0572	.3200
	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1418	.19758	.474	-.5306	.2470
		15001-20000 บาท	-.0627	.18287	.732	-.4226	.2972
		20001-25000 บาท	-.0796	.18446	.666	-.4426	.2834
		30001 บาท ขึ้นไป	.0519	.19304	.788	-.3281	.4318
	30001 บาท ขึ้นไป	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1937	.11915	.105	-.4281	.0408
		15001-20000 บาท	-.1145	.09273	.218	-.2970	.0680
		20001-25000 บาท	-.1314	.09583	.171	-.3200	.0572
		25001-30000 บาท	-.0519	.19304	.788	-.4318	.3281
	ต่ำกว่า 15000 บาท	15001-20000 บาท	.1918	.12192	.117	-.0481	.4318
		20001-25000 บาท	.1530	.12531	.223	-.0936	.3997
		25001-30000 บาท	.2175	.23651	.359	-.2480	.6829
		30001 บาท ขึ้นไป	-.2270	.14262	.113	-.5077	.0537
	15001-20000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1918	.12192	.117	-.4318	.0481
		20001-25000 บาท	-.0388	.08765	.659	-.2113	.1337
		25001-30000 บาท	.0256	.21890	.907	-.4052	.4565
		30001 บาท ขึ้นไป	-.4188(*)	.11100	.000	-.6373	-.2003
	20001-25000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.1530	.12531	.223	-.3997	.0936
		15001-20000 บาท	.0388	.08765	.659	-.1337	.2113
		25001-30000 บาท	.0644	.22081	.771	-.3701	.4990
		30001 บาท ขึ้นไป	-.3800(*)	.11471	.001	-.6058	-.1543
	25001-30000 บาท	ต่ำกว่า 15000 บาท	-.2175	.23651	.359	-.6829	.2480
		15001-20000 บาท	-.0256	.21890	.907	-.4565	.4052
		20001-25000 บาท	-.0644	.22081	.771	-.4990	.3701
		30001 บาท ขึ้นไป	-.4444	.23107	.055	-.8992	.0103
	30001 บาท ขึ้นไป	ต่ำกว่า 15000 บาท	.2270	.14262	.113	-.0537	.5077
		15001-20000 บาท	.4188(*)	.11100	.000	.2003	.6373
20001-25000 บาท		.3800(*)	.11471	.001	.1543	.6058	
25001-30000 บาท		.4444	.23107	.055	-.0103	.8992	

* The mean difference is significant at the .05 level.

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.1481	.44658	.08594	2.9715	3.3248	2.67	4.33
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.1639	.51354	.03817	3.0886	3.2392	2.00	4.67
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.0761	.41079	.04283	2.9910	3.1612	2.00	3.67
	Total	300	3.1356	.47860	.02763	3.0812	3.1899	2.00	4.67
สภาพแวดล้อมในการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.7593	.62589	.12045	3.5117	4.0069	3.00	5.00
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.4890	.79049	.05876	3.3730	3.6049	2.00	5.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.6522	.80089	.08350	3.4863	3.8180	1.50	5.00
	Total	300	3.5633	.78403	.04527	3.4743	3.6524	1.50	5.00
โอกาสก้าวหน้าในการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.1358	.60099	.11566	2.8981	3.3735	2.33	4.33
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.2210	.81742	.06076	3.1011	3.3409	1.67	5.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.3116	.62665	.06533	3.1818	3.4414	2.00	4.33
	Total	300	3.2411	.74561	.04305	3.1564	3.3258	1.67	5.00
การได้รับการยอมรับนับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.0185	.42701	.08218	2.8496	3.1874	2.50	4.00
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.6354	.74137	.05511	3.5266	3.7441	2.00	5.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.5489	.72271	.07535	3.3992	3.6986	2.00	5.00
	Total	300	3.5533	.73185	.04225	3.4702	3.6365	2.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.4444	.85859	.16524	3.1048	3.7841	2.00	4.50
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.7293	.97677	.07260	3.5860	3.8725	1.00	5.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.8750	.74356	.07752	3.7210	4.0290	1.50	5.00
	Total	300	3.7483	.90567	.05229	3.6454	3.8512	1.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.3457	.40805	.07853	3.1843	3.5071	2.33	4.00
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.3112	.53472	.03975	3.2328	3.3897	1.67	4.67
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.4420	.53932	.05623	3.3303	3.5537	2.33	4.67
	Total	300	3.3544	.52786	.03048	3.2945	3.4144	1.67	4.67
รายได้และสวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.3519	.51543	.09919	3.1480	3.5557	3.00	4.50
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	3.1409	.68782	.05113	3.0400	3.2418	1.00	5.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	3.3804	.56144	.05853	3.2642	3.4967	2.00	5.00
	Total	300	3.2333	.64571	.03728	3.1600	3.3067	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	.475	2	.238	1.037	.356
	Within Groups	68.012	297	.229		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	2.764	2	1.382	2.267	.105
	Within Groups	181.033	297	.610		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	.830	2	.415	.745	.476
	Within Groups	165.397	297	.557		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	8.942	2	4.471	8.782	.000
	Within Groups	151.204	297	.509		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	4.035	2	2.018	2.484	.085
	Within Groups	241.214	297	.812		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.046	2	.523	1.888	.153
	Within Groups	82.265	297	.277		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	3.917	2	1.959	4.817	.009
	Within Groups	120.750	297	.407		
	Total	124.667	299			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	-.0158	.09872	.873	-.2100	.1785
		ปริญญาโทขึ้นไป	.0721	.10474	.492	-.1341	.2782
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.0158	.09872	.873	-.1785	.2100
		ปริญญาโทขึ้นไป	.0878	.06127	.153	-.0328	.2084
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.0721	.10474	.492	-.2782	.1341
		ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	-.0878	.06127	.153	-.2084	.0328

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.2703	.16107	.094	-.0467	.5873
		ปริญญาโทขึ้นไป	.1071	.17088	.531	-.2292	.4434
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.2703	.16107	.094	-.5873	.0467
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.1632	.09997	.104	-.3600	.0335
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.1071	.17088	.531	-.4434	.2292
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.1632	.09997	.104	-.0335	.3600
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-.0852	.15396	.580	-.3882	.2178
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.1758	.16334	.283	-.4972	.1457
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.0852	.15396	.580	-.2178	.3882
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.0906	.09555	.344	-.2786	.0974
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.1758	.16334	.283	-.1457	.4972
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.0906	.09555	.344	-.0974	.2786
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-.6168(*)	.14720	.000	-.9065	-.3271
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.5304(*)	.15617	.001	-.8377	-.2231
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.6168(*)	.14720	.000	.3271	.9065
		ปริญญาโทขึ้นไป	.0864	.09136	.345	-.0933	.2662
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5304(*)	.15617	.001	.2231	.8377
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-.0864	.09136	.345	-.2662	.0933
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-.2848	.18592	.127	-.6507	.0811
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.4306(*)	.19725	.030	-.8187	-.0424
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.2848	.18592	.127	-.0811	.6507
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.1457	.11539	.208	-.3728	.0814
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.4306(*)	.19725	.030	.0424	.8187
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.1457	.11539	.208	-.0814	.3728
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.0344	.10858	.751	-.1792	.2481
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.0963	.11519	.404	-.3230	.1303
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.0344	.10858	.751	-.2481	.1792
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.1308	.06739	.053	-.2634	.0018

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รายได้และสวัสดิการ	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.0963	.11519	.404	-.1303	.3230
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.1308	.06739	.053	-.0018	.2634
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.2110	.13155	.110	-.0479	.4698
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.0286	.13956	.838	-.3032	.2461
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.2110	.13155	.110	-.4698	.0479
		ปริญญาโทขึ้นไป	-.2396(*)	.08164	.004	-.4002	-.0789
	ปริญญาโทขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.0286	.13956	.838	-.2461	.3032
		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	.2396(*)	.08164	.004	.0789	.4002

* The mean difference is significant at the .05 level.



Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ลักษณะงาน	โสด	192	3.1233	.47310	.03414	3.0559	3.1906	2.33	4.67
	สมรส	105	3.1619	.49595	.04840	3.0659	3.2579	2.00	4.33
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000	3.00	3.00
	Total	300	3.1356	.47860	.02763	3.0812	3.1899	2.00	4.67
สภาพแวดล้อมในการท	โสด	192	3.6094	.87640	.06325	3.4846	3.7341	1.50	5.00
	สมรส	105	3.4667	.58122	.05672	3.3542	3.5791	2.50	4.50
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	300	3.5633	.78403	.04527	3.4743	3.6524	1.50	5.00
โอกาสก้าวหน้าในการ	โสด	192	3.3490	.71735	.05177	3.2468	3.4511	1.67	5.00
	สมรส	105	3.0508	.77042	.07519	2.9017	3.1999	1.67	4.67
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000	3.00	3.00
	Total	300	3.2411	.74561	.04305	3.1564	3.3258	1.67	5.00
การได้รับการยอมรับนับ	โสด	192	3.6406	.75440	.05444	3.5332	3.7480	2.00	5.00
	สมรส	105	3.4095	.67147	.06553	3.2796	3.5395	2.00	4.50
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000	3.00	3.00
	Total	300	3.5533	.73185	.04225	3.4702	3.6365	2.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับ	โสด	192	3.7604	.94198	.06798	3.6263	3.8945	1.00	5.00
	สมรส	105	3.7048	.84266	.08224	3.5417	3.8678	1.50	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	4.5000	.00000	.00000	4.5000	4.5000	4.50	4.50
	Total	300	3.7483	.90567	.05229	3.6454	3.8512	1.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วม	โสด	192	3.4392	.52711	.03804	3.3642	3.5143	2.33	4.67
	สมรส	105	3.1810	.48488	.04732	3.0871	3.2748	1.67	4.33
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	300	3.3544	.52786	.03048	3.2945	3.4144	1.67	4.67
รายได้และสวัสดิการ	โสด	192	3.2292	.69182	.04993	3.1307	3.3276	1.00	5.00
	สมรส	105	3.2048	.52209	.05095	3.1037	3.3058	2.00	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	3	4.5000	.00000	.00000	4.5000	4.5000	4.50	4.50
	Total	300	3.2333	.64571	.03728	3.1600	3.3067	1.00	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	.157	2	.079	.341	.711
	Within Groups	68.330	297	.230		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	1.960	2	.980	1.601	.203
	Within Groups	181.836	297	.612		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	6.211	2	3.105	5.764	.004
	Within Groups	160.016	297	.539		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	4.553	2	2.277	4.345	.014
	Within Groups	155.594	297	.524		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	1.922	2	.961	1.173	.311
	Within Groups	243.327	297	.819		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	5.791	2	2.896	11.094	.000
	Within Groups	77.520	297	.261		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	4.902	2	2.451	6.079	.003
	Within Groups	119.764	297	.403		
	Total	124.667	299			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	โสด	สมรส	-.0386	.05822	.507	-.1532	.0759
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.1233	.27908	.659	-.4260	.6725
	สมรส	โสด	.0386	.05822	.507	-.0759	.1532
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.1619	.28086	.565	-.3908	.7146
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	-.1233	.27908	.659	-.6725	.4260
		สมรส	-.1619	.28086	.565	-.7146	.3908
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	สมรส	.1427	.09497	.134	-.0442	.3296
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.3906	.45527	.392	-1.2866	.5053
	สมรส	โสด	-.1427	.09497	.134	-.3296	.0442
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.5333	.45816	.245	-1.4350	.3683
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	.3906	.45527	.392	-.5053	1.2866
		สมรส	.5333	.45816	.245	-.3683	1.4350
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	โสด	สมรส	.2982*	.08909	.001	.1228	.4735
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.3490	.42708	.415	-.4915	1.1894
	สมรส	โสด	-.2982*	.08909	.001	-.4735	-.1228
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.0508	.42979	.906	-.7950	.8966
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	-.3490	.42708	.415	-1.1894	.4915
		สมรส	-.0508	.42979	.906	-.8966	.7950
การได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	สมรส	.2311*	.08785	.009	.0582	.4040
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.6406	.42114	.129	-.1882	1.4694
	สมรส	โสด	-.2311*	.08785	.009	-.4040	-.0582
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	.4095	.42381	.335	-.4245	1.2436
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	-.6406	.42114	.129	-1.4694	.1882
		สมรส	-.4095	.42381	.335	-1.2436	.4245
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	โสด	สมรส	.0557	.10986	.613	-.1606	.2719
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.7396	.52665	.161	-1.7760	.2969
	สมรส	โสด	-.0557	.10986	.613	-.2719	.1606
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.7952	.53000	.135	-1.8383	.2478
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	.7396	.52665	.161	-.2969	1.7760
		สมรส	.7952	.53000	.135	-.2478	1.8383
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	โสด	สมรส	.2583*	.06201	.000	.1362	.3803
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.5608	.29726	.060	-1.1458	.0242
	สมรส	โสด	-.2583*	.06201	.000	-.3803	-.1362
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-.8190*	.29915	.007	-1.4078	-.2303
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	.5608	.29726	.060	-.0242	1.1458
		สมรส	.8190*	.29915	.007	.2303	1.4078
รายได้และสวัสดิการ	โสด	สมรส	.0244	.07708	.752	-.1273	.1761
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-1.2708*	.36948	.001	-1.9980	-.5437
	สมรส	โสด	-.0244	.07708	.752	-.1761	.1273
		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	-1.2952*	.37183	.001	-2.0270	-.5635
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	โสด	1.2708*	.36948	.001	.5437	1.9980
		สมรส	1.2952*	.37183	.001	.5635	2.0270

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ลักษณะงาน	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	3.2222	.17213	.07027	3.0416	3.4029	3.00	3.33
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.1270	.45309	.09887	2.9207	3.3332	2.67	4.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000	3.00	3.00
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.1179	.49562	.03404	3.0508	3.1850	2.00	4.67
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.2201	.47566	.06534	3.0890	3.3512	2.00	4.33
	Total	300	3.1356	.47860	.02763	3.0812	3.1899	2.00	4.67
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	3.6667	.25820	.10541	3.3957	3.9376	3.50	4.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.6190	.63057	.13760	3.3320	3.9061	3.00	5.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	4.0000	.53452	.18898	3.5531	4.4469	3.50	4.50
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.5118	.80643	.05539	3.4026	3.6210	1.50	5.00
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.6698	.80230	.11020	3.4487	3.8910	2.00	5.00
	Total	300	3.5633	.78403	.04527	3.4743	3.6524	1.50	5.00
โอกาสก้าวหน้าในการ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	4.0556	.25092	.10244	3.7922	4.3189	3.67	4.33
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.4762	.60159	.13128	3.2024	3.7500	2.67	4.33
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	2.8333	.17817	.06299	2.6844	2.9823	2.67	3.00
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.2469	.77164	.05300	3.1424	3.3513	1.67	5.00
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.0943	.69607	.09561	2.9025	3.2862	1.67	4.33
	Total	300	3.2411	.74561	.04305	3.1564	3.3258	1.67	5.00
การได้รับการยอมรับนับ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	3.5833	.49160	.20069	3.0674	4.0992	3.00	4.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.3571	.47809	.10433	3.1395	3.5748	2.50	4.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	2.7500	.26726	.09449	2.5266	2.9734	2.50	3.00
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.6226	.75511	.05186	3.5204	3.7249	2.00	5.00
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.4717	.70992	.09752	3.2760	3.6674	2.00	5.00
	Total	300	3.5533	.73185	.04225	3.4702	3.6365	2.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	4.5000	.54772	.22361	3.9252	5.0748	4.00	5.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	4.2143	.94302	.20578	3.7850	4.6435	2.00	5.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	3.2500	.26726	.09449	3.0266	3.4734	3.00	3.50
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.7524	.90352	.06205	3.6300	3.8747	1.00	5.00
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.5377	.88714	.12186	3.2932	3.7823	1.50	5.00
	Total	300	3.7483	.90567	.05229	3.6454	3.8512	1.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วม	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	3.1111	.65546	.26759	2.4232	3.7990	2.33	4.00
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.6190	.48632	.10612	3.3977	3.8404	3.00	4.33
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	3.3333	.00000	.00000	3.3333	3.3333	3.33	3.33
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.3412	.52070	.03576	3.2707	3.4117	1.67	4.67
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.3333	.57735	.07931	3.1742	3.4925	2.67	4.67
	Total	300	3.3544	.52786	.03048	3.2945	3.4144	1.67	4.67
รายได้และสวัสดิการ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1	6	3.3333	.25820	.10541	3.0624	3.6043	3.00	3.50
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	21	3.3571	.80844	.17642	2.9891	3.7251	2.00	4.50
	ระดับปฏิบัติการ(ป)	8	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000	3.00	3.00
	ระดับบริหาร(บ) 1-	212	3.1580	.64196	.04409	3.0711	3.2449	1.00	5.00
	ระดับบริหาร(บ) 3-	53	3.5094	.59234	.08136	3.3462	3.6727	2.50	5.00
	Total	300	3.2333	.64571	.03728	3.1600	3.3067	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	.639	4	.160	.694	.597
	Within Groups	67.849	295	.230		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	2.819	4	.705	1.149	.334
	Within Groups	180.978	295	.613		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	7.619	4	1.905	3.543	.008
	Within Groups	158.607	295	.538		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	7.348	4	1.837	3.547	.008
	Within Groups	152.799	295	.518		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	12.290	4	3.073	3.891	.004
	Within Groups	232.959	295	.790		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.890	4	.472	1.712	.147
	Within Groups	81.421	295	.276		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	6.060	4	1.515	3.768	.005
	Within Groups	118.606	295	.402		
	Total	124.667	299			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.0952	.22200	.668	-.3417	.5321
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.2222	.25900	.392	-.2875	.7319
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1043	.19854	.600	-.2864	.4950
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	.0021	.20657	.992	-.4044	.4086
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.0952	.22200	.668	-.5321	.3417
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.1270	.19925	.524	-.2652	.5191
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.0091	.10971	.934	-.2069	.2250
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.0931	.12366	.452	-.3365	.1502
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.2222	.25900	.392	-.7319	.2875
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.1270	.19925	.524	-.5191	.2652
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.1179	.17273	.495	-.4579	.2220
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.2201	.18190	.227	-.5781	.1379
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.1043	.19854	.600	-.4950	.2864
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.0091	.10971	.934	-.2250	.2069
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.1179	.17273	.495	-.2220	.4579
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.1022	.07365	.166	-.2471	.0427
	ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.0021	.20657	.992	-.4086	.4044
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.0931	.12366	.452	-.1502	.3365
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.2201	.18190	.227	-.1379	.5781
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1022	.07365	.166	-.0427	.2471
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.0476	.36258	.896	-.6659	.7612
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	-.3333	.42300	.431	-1.1658	.4992
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1549	.32425	.633	-.4833	.7930
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.0031	.33738	.993	-.6671	.6608
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.0476	.36258	.896	-.7612	.6659
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	-.3810	.32542	.243	-1.0214	.2595
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1073	.17919	.550	-.2454	.4599
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.0508	.20196	.802	-.4482	.3467

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.3333	.42300	.431	-.4992	1.1658
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.3810	.32542	.243	-.2595	1.0214
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.4882	.28210	.085	-.0670	1.0434
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับบริหาร(บ) 3-5	.3302	.29709	.267	-.2545	.9149
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.1549	.32425	.633	-.7930	.4833
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.1073	.17919	.550	-.4599	.2454
	ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	-.4882	.28210	.085	-1.0434	.0670
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.1580	.12029	.190	-.3947	.0787
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.0031	.33738	.993	-.6608	.6671
	ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.0508	.20196	.802	-.3467	.4482
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	-.3302	.29709	.267	-.9149	.2545
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1580	.12029	.190	-.0787	.3947
	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.5794	.33943	.089	-.0886	1.2474
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	1.2222(*)	.39600	.002	.4429	2.0016
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.8087(*)	.30355	.008	.2113	1.4061
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับบริหาร(บ) 3-5	.9612(*)	.31584	.003	.3396	1.5828
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.5794	.33943	.089	-1.2474	.0886
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.6429(*)	.30465	.036	.0433	1.2424
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับบริหาร(บ) 1-2	.2293	.16775	.173	-.1008	.5595
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	.3819(*)	.18907	.044	.0098	.7539
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-	.39600	.002	-2.0016	-.4429
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	1.2222(*)	.39600	.002	-2.0016	-.4429
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.6429(*)	.30465	.036	-1.2424	-.0433
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.4135	.26409	.118	-.9333	.1062
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.2610	.27812	.349	-.8084	.2863
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.8087(*)	.30355	.008	-1.4061	-.2113
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.2293	.16775	.173	-.5595	.1008
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.4135	.26409	.118	-.1062	.9333
ระดับบริหาร(บ) 3-5		.1525	.11261	.177	-.0691	.3741	
ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3		-.9612(*)	.31584	.003	-1.5828	-.3396	
ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.3819(*)	.18907	.044	-.7539	-.0098	
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.2610	.27812	.349	-.2863	.8084	
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.1525	.11261	.177	-.3741	.0691	

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.2262	.33315	.498	-.4295	.8819
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.8333(*)	.38868	.033	.0684	1.5983
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.0393	.29794	.895	-.6257	.5471
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	.1116	.31000	.719	-.4985	.7217
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.2262	.33315	.498	-.8819	.4295
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.6071(*)	.29902	.043	.0187	1.1956
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.2655	.16465	.108	-.5895	.0585
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.1146	.18557	.538	-.4798	.2507
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.8333(*)	.38868	.033	-1.5983	-.0684
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.6071(*)	.29902	.043	-1.1956	-.0187
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.8726(*)	.25921	.001	-1.3828	-.3625
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.7217(*)	.27298	.009	-1.2589	-.1845
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.0393	.29794	.895	-.5471	.6257
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.2655	.16465	.108	-.0585	.5895
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.8726(*)	.25921	.001	.3625	1.3828
	ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับบริหาร(บ) 3-5	.1509	.11053	.173	-.0666	.3685
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.1116	.31000	.719	-.7217	.4985
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.1146	.18557	.538	-.2507	.4798
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.7217(*)	.27298	.009	.1845	1.2589
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.1509	.11053	.173	-.3685	.0666
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.2857	.41136	.488	-.5239	1.0953
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	1.2500(*)	.47992	.010	.3055	2.1945
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.7476(*)	.36789	.043	.0236	1.4717
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	.9623(*)	.38277	.012	.2090	1.7156
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.2857	.41136	.488	-1.0953	.5239
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.9643(*)	.36921	.009	.2377	1.6909
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.4619(*)	.20330	.024	.0618	.8620
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	.6765(*)	.22914	.003	.2256	1.1275
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	1.2500(*)	.47992	.010	-2.1945	-.3055
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.9643(*)	.36921	.009	-1.6909	-.2377
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.5024	.32006	.118	-1.1322	.1275
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.2877	.33706	.394	-.9511	.3756

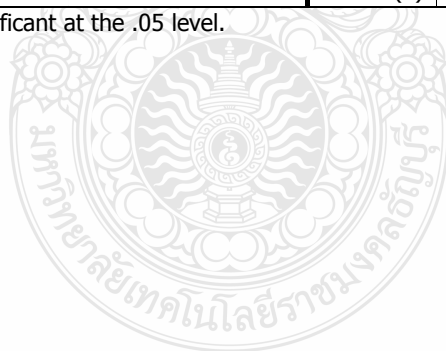
LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สัมพันธ์ภาพกับ เพื่อร่วมงาน	ระดับบริหาร(น) 1-2	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.7476(*)	.36789	.043	-1.4717	-.0236
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.4619(*)	.20330	.024	-.8620	-.0618
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.5024	.32006	.118	-.1275	1.1322
	ระดับบริหาร(น) 3-5	ระดับบริหาร(น) 3-5	.2146	.13647	.117	-.0540	.4832
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.9623(*)	.38277	.012	-1.7156	-.2090
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.6765(*)	.22914	.003	-1.1275	-.2256
	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.2877	.33706	.394	-.3756	.9511
		ระดับบริหาร(น) 1-2	-.2146	.13647	.117	-.4832	.0540
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.5079(*)	.24319	.038	-.9866	-.0293
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	-.2222	.28373	.434	-.7806	.3362
		ระดับบริหาร(น) 1-2	-.2301	.21749	.291	-.6581	.1979
		ระดับบริหาร(น) 3-5	-.2222	.22629	.327	-.6676	.2231
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.5079(*)	.24319	.038	.0293	.9866
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.2857	.21827	.192	-.1439	.7153
		ระดับบริหาร(น) 1-2	.2779(*)	.12019	.021	.0413	.5144
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับบริหาร(น) 3-5	.2857(*)	.13546	.036	.0191	.5523
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.2222	.28373	.434	-.3362	.7806
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.2857	.21827	.192	-.7153	.1439
	ระดับบริหาร(น) 1-2	ระดับบริหาร(น) 1-2	-.0079	.18921	.967	-.3802	.3645
		ระดับบริหาร(น) 3-5	.0000	.19927	1.000	-.3922	.3922
ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3		.2301	.21749	.291	-.1979	.6581	
ระดับบริหาร(น) 3-5	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.2779(*)	.12019	.021	-.5144	-.0413	
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.0079	.18921	.967	-.3645	.3802	
	ระดับบริหาร(น) 3-5	.0079	.08068	.922	-.1509	.1666	
รายได้และ สวัสดิการ	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.2222	.22629	.327	-.2231	.6676
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.2857(*)	.13546	.036	-.5523	-.0191
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.0000	.19927	1.000	-.3922	.3922
ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับบริหาร(น) 1-2	-.0079	.08068	.922	-.1666	.1509	
	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.0238	.29352	.935	-.6015	.5539	
	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.3333	.34244	.331	-.3406	1.0073	
ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	ระดับบริหาร(น) 1-2	.1753	.26250	.505	-.3413	.6919	
	ระดับบริหาร(น) 3-5	-.1761	.27312	.520	-.7136	.3614	

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.0238	.29352	.935	-.5539	.6015
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.3571	.26344	.176	-.1613	.8756
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.1991	.14506	.171	-.0864	.4846
ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับปฏิบัติการ(ป)5	ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.1523	.16350	.352	-.4741	.1695
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.3333	.34244	.331	-1.0073	.3406
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.3571	.26344	.176	-.8756	.1613
ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับบริหาร(บ) 1-2	ระดับบริหาร(บ) 1-2	-.1580	.22837	.490	-.6075	.2914
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.5094(*)	.24051	.035	-.9828	-.0361
		ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	-.1753	.26250	.505	-.6919	.3413
ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	-.1991	.14506	.171	-.4846	.0864
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.1580	.22837	.490	-.2914	.6075
		ระดับบริหาร(บ) 3-5	-.3514(*)	.09738	.000	-.5431	-.1598
ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับบริหาร(บ) 3-5	ระดับลูกจ้าง (ล) 1-3	.1761	.27312	.520	-.3614	.7136
		ระดับปฏิบัติการ(ป) 1-4	.1523	.16350	.352	-.1695	.4741
		ระดับปฏิบัติการ(ป)5	.5094(*)	.24051	.035	.0361	.9828
		ระดับบริหาร(บ) 1-2	.3514(*)	.09738	.000	.1598	.5431

* The mean difference is significant at the .05 level.



Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.1033	.46588	.04659	3.0109	3.1958	2.33	4.33
	5- 10 ปี	136	3.1397	.50439	.04325	3.0542	3.2252	2.00	4.67
	11-15 ปี	28	3.0714	.27751	.05245	2.9638	3.1790	2.67	4.00
	16 ปีขึ้นไป	36	3.2593	.52922	.08820	3.0802	3.4383	2.00	4.33
	Total	300	3.1356	.47860	.02763	3.0812	3.1899	2.00	4.67
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.7400	.83931	.08393	3.5735	3.9065	2.00	5.00
	5- 10 ปี	136	3.3603	.72186	.06190	3.2379	3.4827	1.50	5.00
	11-15 ปี	28	4.0357	.66567	.12580	3.7776	4.2938	2.50	5.00
	16 ปีขึ้นไป	36	3.4722	.68603	.11434	3.2401	3.7043	2.00	4.50
	Total	300	3.5633	.78403	.04527	3.4743	3.6524	1.50	5.00
โอกาสก้าวหน้าในการ	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.5333	.72629	.07263	3.3892	3.6774	2.00	5.00
	5- 10 ปี	136	3.0809	.74425	.06382	2.9547	3.2071	1.67	4.67
	11-15 ปี	28	3.3571	.45296	.08560	3.1815	3.5328	2.33	4.00
	16 ปีขึ้นไป	36	2.9444	.71935	.11989	2.7011	3.1878	1.67	4.33
	Total	300	3.2411	.74561	.04305	3.1564	3.3258	1.67	5.00
การได้รับการยอมรับนับ	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.6800	.60101	.06010	3.5607	3.7993	2.50	5.00
	5- 10 ปี	136	3.5257	.83293	.07142	3.3845	3.6670	2.00	5.00
	11-15 ปี	28	3.7857	.59982	.11336	3.5531	4.0183	3.00	5.00
	16 ปีขึ้นไป	36	3.1250	.56537	.09423	2.9337	3.3163	2.00	4.00
	Total	300	3.5533	.73185	.04225	3.4702	3.6365	2.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับ	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.8050	1.04179	.10418	3.5983	4.0117	1.00	5.00
	5- 10 ปี	136	3.8015	.79181	.06790	3.6672	3.9358	2.00	5.00
	11-15 ปี	28	3.7321	.75132	.14199	3.4408	4.0235	3.00	5.00
	16 ปีขึ้นไป	36	3.4028	.96968	.16161	3.0747	3.7309	1.50	5.00
	Total	300	3.7483	.90567	.05229	3.6454	3.8512	1.00	5.00
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วม	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.4667	.47140	.04714	3.3731	3.5602	2.67	4.33
	5- 10 ปี	136	3.2598	.53930	.04625	3.1683	3.3513	1.67	4.67
	11-15 ปี	28	3.3571	.69643	.13161	3.0871	3.6272	2.67	4.67
	16 ปีขึ้นไป	36	3.3981	.42776	.07129	3.2534	3.5429	2.67	4.33
	Total	300	3.3544	.52786	.03048	3.2945	3.4144	1.67	4.67
รายได้และสวัสดิการ	ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.2700	.70144	.07014	3.1308	3.4092	1.00	4.50
	5- 10 ปี	136	3.0588	.56457	.04841	2.9631	3.1546	2.00	5.00
	11-15 ปี	28	3.5357	.38318	.07241	3.3871	3.6843	3.00	4.50
	16 ปีขึ้นไป	36	3.5556	.72484	.12081	3.3103	3.8008	2.50	5.00
	Total	300	3.2333	.64571	.03728	3.1600	3.3067	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงาน	Between Groups	.772	3	.257	1.125	.339
	Within Groups	67.715	296	.229		
	Total	68.487	299			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	15.275	3	5.092	8.943	.000
	Within Groups	168.522	296	.569		
	Total	183.797	299			
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Between Groups	15.576	3	5.192	10.202	.000
	Within Groups	150.650	296	.509		
	Total	166.226	299			
การได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	9.825	3	3.275	6.449	.000
	Within Groups	150.322	296	.508		
	Total	160.147	299			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	5.011	3	1.670	2.058	.106
	Within Groups	240.238	296	.812		
	Total	245.249	299			
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	2.546	3	.849	3.111	.027
	Within Groups	80.764	296	.273		
	Total	83.311	299			
รายได้และสวัสดิการ	Between Groups	10.574	3	3.525	9.144	.000
	Within Groups	114.093	296	.385		
	Total	124.667	299			



Post Hoc Tests

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	-.0364	.06301	.564	-.1604	.0876
		11-15 ปี	.0319	.10226	.755	-.1694	.2332
		16 ปีขึ้นไป	-.1559	.09296	.095	-.3389	.0270
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.0364	.06301	.564	-.0876	.1604
		11-15 ปี	.0683	.09926	.492	-.1271	.2636
		16 ปีขึ้นไป	-.1196	.08965	.183	-.2960	.0569
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.0319	.10226	.755	-.2332	.1694
		5- 10 ปี	-.0683	.09926	.492	-.2636	.1271
		16 ปีขึ้นไป	-.1878	.12052	.120	-.4250	.0494
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.1559	.09296	.095	-.0270	.3389
		5- 10 ปี	.1196	.08965	.183	-.0569	.2960
		11-15 ปี	.1878	.12052	.120	-.0494	.4250
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.3797(*)	.09940	.000	.1841	.5753
		11-15 ปี	-.2957	.16133	.068	-.6132	.0218
		16 ปีขึ้นไป	.2678	.14666	.069	-.0208	.5564
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.3797(*)	.09940	.000	-.5753	-.1841
		11-15 ปี	-.6754(*)	.15659	.000	-.9836	-.3673
		16 ปีขึ้นไป	-.1119	.14142	.429	-.3903	.1664
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.2957	.16133	.068	-.0218	.6132
		5- 10 ปี	.6754(*)	.15659	.000	.3673	.9836
		16 ปีขึ้นไป	.5635(*)	.19013	.003	.1893	.9377
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.2678	.14666	.069	-.5564	.0208
		5- 10 ปี	.1119	.14142	.429	-.1664	.3903
		11-15 ปี	-.5635(*)	.19013	.003	-.9377	-.1893
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.4525(*)	.09398	.000	.2675	.6374
		11-15 ปี	.1762	.15253	.249	-.1240	.4764
		16 ปีขึ้นไป	.5889(*)	.13866	.000	.3160	.8618
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.4525(*)	.09398	.000	-.6374	-.2675
		11-15 ปี	-.2763	.14805	.063	-.5676	.0151
		16 ปีขึ้นไป	.1364	.13372	.308	-.1267	.3996
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.1762	.15253	.249	-.4764	.1240
		5- 10 ปี	.2763	.14805	.063	-.0151	.5676
		16 ปีขึ้นไป	.4127(*)	.17976	.022	.0589	.7665
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.5889(*)	.13866	.000	-.8618	-.3160
		5- 10 ปี	-.1364	.13372	.308	-.3996	.1267
		11-15 ปี	-.4127(*)	.17976	.022	-.7665	-.0589

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.1543	.09388	.101	-.0305	.3390
		11-15 ปี	-.1057	.15237	.488	-.4056	.1941
		16 ปีขึ้นไป	.5550(*)	.13851	.000	.2824	.8276
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.1543	.09388	.101	-.3390	.0305
		11-15 ปี	-.2600	.14789	.080	-.5510	.0311
		16 ปีขึ้นไป	.4007(*)	.13357	.003	.1379	.6636
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.1057	.15237	.488	-.1941	.4056
		5- 10 ปี	.2600	.14789	.080	-.0311	.5510
		16 ปีขึ้นไป	.6607(*)	.17957	.000	.3073	1.0141
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.5550(*)	.13851	.000	-.8276	-.2824
		5- 10 ปี	-.4007(*)	.13357	.003	-.6636	-.1379
		11-15 ปี	-.6607(*)	.17957	.000	-1.0141	-.3073
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.0035	.11868	.976	-.2300	.2371
		11-15 ปี	.0729	.19262	.706	-.3062	.4519
		16 ปีขึ้นไป	.4022(*)	.17510	.022	.0576	.7468
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.0035	.11868	.976	-.2371	.2300
		11-15 ปี	.0693	.18696	.711	-.2986	.4373
		16 ปีขึ้นไป	.3987(*)	.16886	.019	.0664	.7310
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.0729	.19262	.706	-.4519	.3062
		5- 10 ปี	-.0693	.18696	.711	-.4373	.2986
		16 ปีขึ้นไป	.3294	.22700	.148	-.1174	.7761
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.4022(*)	.17510	.022	-.7468	-.0576
		5- 10 ปี	-.3987(*)	.16886	.019	-.7310	-.0664
		11-15 ปี	-.3294	.22700	.148	-.7761	.1174
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.2069(*)	.06881	.003	.0714	.3423
		11-15 ปี	.1095	.11168	.328	-.1103	.3293
		16 ปีขึ้นไป	.0685	.10153	.500	-.1313	.2683
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.2069(*)	.06881	.003	-.3423	-.0714
		11-15 ปี	-.0973	.10840	.370	-.3107	.1160
		16 ปีขึ้นไป	-.1383	.09791	.159	-.3310	.0543
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.1095	.11168	.328	-.3293	.1103
		5- 10 ปี	.0973	.10840	.370	-.1160	.3107
		16 ปีขึ้นไป	-.0410	.13162	.756	-.3000	.2180
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.0685	.10153	.500	-.2683	.1313
		5- 10 ปี	.1383	.09791	.159	-.0543	.3310
		11-15 ปี	.0410	.13162	.756	-.2180	.3000

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รายได้และสวัสดิการ	ต่ำกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	.2112(*)	.08178	.010	.0502	.3721
		11-15 ปี	-.2657(*)	.13274	.046	-.5270	-.0045
		16 ปีขึ้นไป	-.2856(*)	.12067	.019	-.5230	-.0481
	5- 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.2112(*)	.08178	.010	-.3721	-.0502
		11-15 ปี	-.4769(*)	.12884	.000	-.7305	-.2233
		16 ปีขึ้นไป	-.4967(*)	.11637	.000	-.7257	-.2677
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.2657(*)	.13274	.046	.0045	.5270
		5- 10 ปี	.4769(*)	.12884	.000	.2233	.7305
		16 ปีขึ้นไป	-.0198	.15644	.899	-.3277	.2880
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.2856(*)	.12067	.019	.0481	.5230
		5- 10 ปี	.4967(*)	.11637	.000	.2677	.7257
		11-15 ปี	.0198	.15644	.899	-.2880	.3277

Multiple Comparisons

LSD

* The mean difference is significant at the .05 level.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายชยันต์ ศรีวิจารณ์
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวชิระ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต สำนักฝึกอบรมสภาทนายความ (ทนายความรุ่นที่ 10) สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
สถานที่ทำงาน	สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 173 เทเวศร์ แขวงคูสิต เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 29/9 หมู่บ้านนันทิชาการ์เด็นท์ หมู่ที่ 10 ถนนรัตนโกสินทร์สมโภชน์ ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
โทรศัพท์	086-9807706
E-mail Address	chayan 2012 @ hotmail.com

