

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนุลย์  
ฝ้าม่าน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานบริษัท ไพนุลย์ฝ้าม่าน จำกัด เก็บ  
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์  
ข้อมูลได้ทั้ง 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และ  
นำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไพนุลย์ฝ้าม่าน จำกัด พิจารณาจาก  
ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไพนุลย์ฝ้าม่าน จำกัด โดยพิจารณา  
จากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)  
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การชำระรักษาของพนักงาน บริษัท ไพนุลย์ฝ้าม่าน จำกัด โดย  
พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พิจารณาจากค่า t-test อายุ  
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการชำระรักษาของพนักงาน บริษัท  
ไพนุลย์ฝ้าม่าน จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation  
Coefficient)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้  
สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญ (P-value)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	27	33.75
หญิง	53	66.25
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	9	11.25
25-30 ปี	46	57.50
31-35 ปี	15	18.75
35 ปีขึ้นไป	10	12.50
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 30 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31 – 35 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 กลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	52	65.00
สมรส	23	28.75
หม้าย/หย่าร้าง	5	6.25
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	28.75
ปริญญาตรี	40	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	17	21.25
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	18	22.50
3 – 5 ปี	33	41.25
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	29	36.25
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69, 3.63, 3.56 ตามลำดับ โดยด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.52

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-1.97 โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.97 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03, 0.50, 0.48 และ 0.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6 – 4.11

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>								
1.1 ท่านต้องทำงาน ให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (33.75)	50 (62.50)	3 (3.75)	3.70	0.53	มาก
1.2 ท่านมีความ ต้องการให้งานที่ทำ มีผลปฏิบัติงานดี ที่สุด	0 (0.00)	2 (2.50)	33 (41.25)	41 (51.25)	4 (5.00)	3.58	0.63	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.3 ท่านมีการ กำหนดเป้าหมายงาน ของตนเอง	0 (0.00)	2 (2.50)	36 (45.00)	38 (47.50)	4 (5.00)	3.55	0.63	มาก
1.4 ท่านทำงาน สำเร็จตามเกณฑ์ที่ องค์กรกำหนดไว้	0 (0.00)	2 (2.50)	34 (42.50)	41 (51.25)	3 (3.75)	3.56	0.61	มาก
1.5 ท่านพอใจใน ระดับผลการ ปฏิบัติงานของ ตนเอง	0 (0.00)	1 (1.25)	32 (40.00)	44 (55.00)	3 (3.75)	3.61	0.58	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.81</b>	<b>1.97</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจใน  
การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>								
2.1 ท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงาน ที่สำคัญอยู่เสมอ	0 (0.00)	3 (3.75)	33 (41.25)	42 (52.50)	2 (2.50)	3.53	0.61	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2.2 ผู้บังคับบัญชามี ความเชื่อมั่นว่าท่าน จะสามารถทำงานที่ ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จตามกำหนด และมีคุณภาพที่ดี	0 (0.00)	2 (2.50)	35 (43.75)	40 (50.00)	3 (3.75)	3.55	0.61	มาก
2.3 ท่านได้รับ มอบหมายงานที่มี ระดับความยากของ งานเพิ่มมากขึ้น	0 (0.00)	4 (5.00)	37 (46.25)	36 (45.00)	3 (3.75)	3.47	0.65	ปาน กลาง
2.4 ท่านได้รับความ ไว้วางใจสามารถ ออกแบบวิธีการ ทำงานของตนเอง	0 (0.00)	1 (1.25)	38 (47.50)	38 (47.50)	3 (3.75)	3.53	0.59	มาก
2.5 งานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบันมี ความสำคัญและ ส่งผลต่อองค์กรของ ท่านเอง	0 (0.00)	2 (2.50)	38 (47.50)	38 (47.50)	2 (2.50)	3.50	0.59	ปาน กลาง
	รวม					3.52	0.48	มาก

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>								
3.1 ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ	0 (0.00)	0 (0.00)	30 (37.50)	48 (60.00)	2 (2.50)	3.65	0.53	มาก
3.2 ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี	0 (0.00)	1 (1.25)	28 (35.00)	48 (60.00)	3 (3.25)	3.66	0.57	มาก
3.3 ท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้าง	0 (0.00)	0 (0.00)	45 (56.25)	32 (40.00)	3 (3.25)	3.47	0.57	ปานกลาง
3.4 ท่านทำงานตามขอบเขตหน้าที่ของท่านได้ดี	0 (0.00)	1 (1.25)	15 (18.75)	59 (73.75)	5 (6.25)	3.85	0.53	มาก
3.5 ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	0 (0.00)	3 (3.75)	35 (43.75)	40 (50.00)	2 (2.50)	3.51	0.61	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.63</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>								
4.1 งานที่ท่านได้รับ มอบหมายสามารถ ทำได้เสร็จตาม กำหนดเวลา	0 (0.00)	4 (5.00)	35 (43.75)	38 (47.50)	3 (3.75)	3.50	0.65	ปาน กลาง
4.2 ท่านมีความ มั่นใจในคุณภาพ ของงานที่ตัวท่านทำ	0 (0.00)	3 (3.75)	34 (42.50)	40 (50.00)	3 (3.75)	3.53	0.63	มาก
4.3 ท่านสามารถ บริหารจัดการวิธีการ ทำงานด้วยตนเอง	0 (0.00)	1 (1.25)	27 (33.75)	48 (60.00)	4 (5.00)	3.68	0.58	มาก
4.4 ท่านได้ มอบหมายงานตรง ตามภาระหน้าที่ของ ท่านเสมอ	0 (0.00)	3 (3.75)	39 (48.75)	33 (41.25)	5 (6.25)	3.50	0.67	ปาน กลาง
4.5 ท่านรู้ขอบเขต ภาระงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย อย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	36 (45.00)	40 (50.00)	4 (5.00)	3.60	0.58	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.56</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>								
5.1 ถ้าผลการปฏิบัติงานดีท่านจะ ได้รับเลื่อนขั้น/เพิ่ม ค่าตอบแทน	0 (0.00)	0 (0.00)	31 (38.75)	46 (57.50)	3 (3.75)	3.65	0.55	มาก
5.2 ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	0 (0.00)	2 (2.50)	32 (40.00)	44 (55.00)	2 (2.50)	3.57	0.59	มาก
5.3 ท่านมองเห็น โอกาสที่ท่านจะมี ความก้าวหน้า สำหรับตำแหน่งงาน นี้ในอนาคต	0 (0.00)	2 (2.50)	32 (40.00)	42 (52.50)	4 (5.00)	3.60	0.62	มาก
5.4 ท่านพอใจกับ ระดับความสำเร็จ ของท่านในปัจจุบัน	0 (0.00)	3 (3.75)	32 (40.00)	42 (52.50)	3 (3.75)	3.56	0.63	มาก
5.5 งานที่ท่านทำมี ระดับขั้นของ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งเพิ่มขึ้น อยู่ เสมอ	0 (0.00)	2 (2.25)	32 (40.00)	43 (53.75)	3 (3.75)	3.58	0.60	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.69</b>	<b>1.03</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของปัจจัย  
 จูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.81	1.97	มาก	(1)
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.48	มาก	(5)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.63	0.41	มาก	(3)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.50	มาก	(4)
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.69	1.03	มาก	(2)
รวม	3.64	0.57	มาก	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูง โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน  
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูง ในภาพรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 โดยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.68  
 รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสถานภาพของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน  
 สภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย  
 เท่ากับ 3.59, 3.58, 3.56, 3.53, 3.52, 3.51 ตามลำดับ โดยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย  
 ต่ำสุด เท่ากับ 3.50

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
 พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.45-0.73 โดยพบว่า ปัจจัยคำจูง ในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ  
 0.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นส่วนตัว มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร  
 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานภาพของงาน และด้านเงินเดือน  
 และค่าตอบแทน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73, 0.69, 0.66, 0.65, 0.59 และ 0.45 ตามลำดับ ดัง  
 ตารางที่ 4.12 – 4.27

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน</b>								
1.1 อัตราของ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในระดับที่ท่าน พอใจ	0 (0.00)	0 (0.00)	19 (23.75)	52 (65.00)	9 (11.25)	3.87	0.58	มาก
1.2 มีการกำหนด เกณฑ์ในการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนให้ ทราบอย่างชัดเจน	0 (0.00)	6 (7.50)	33 (41.25)	37 (46.25)	4 (5.00)	3.48	0.71	ปาน กลาง
1.3 ทุกคนมีโอกาส ขึ้นเงินเดือนโดยเท่า เทียมกัน	0 (0.00)	2 (2.50)	30 (37.50)	36 (45.00)	12 (15.00)	3.72	0.74	มาก
1.4 ผลการ ปฏิบัติงานมี ความสำคัญต่อการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน	0 (0.00)	2 (2.50)	29 (36.25)	38 (47.50)	11 (13.75)	3.73	0.72	มาก
1.5 ระดับเงินเดือนมี ความสัมพันธ์กับ ระดับความ รับผิดชอบใน ตำแหน่งงาน	0 (0.00)	5 (6.25)	28 (35.00)	41 (51.25)	6 (7.50)	3.60	0.72	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.68</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>								
2.1 ท่านมีความรู้สึก สบายใจที่ได้ทำงาน ในหน่วยงาน	0 (0.00)	2 (2.50)	35 (43.75)	41 (51.25)	2 (2.50)	3.53	0.59	มาก
2.2 ท่านสามารถขอ คำปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงานได้	0 (0.00)	5 (6.25)	28 (35.00)	43 (53.75)	4 (5.00)	3.57	0.68	มาก
2.3 ท่านยินดีให้ คำปรึกษา และช่วย เพื่อนร่วมงานแก้ไข ปัญหา	0 (0.00)	11 (13.75)	26 (32.50)	38 (47.50)	5 (6.25)	3.46	0.81	ปาน กลาง
2.4 ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ ดูแล หาก เกิดปัญหาในการ ทำงาน	0 (0.00)	8 (10.00)	29 (36.25)	35 (43.75)	8 (10.00)	3.53	0.81	มาก
2.5 ทุกคนมี ความรู้สึกว่าตนและ เพื่อนร่วมงานเป็น ส่วนหนึ่ง	0 (0.00)	6 (7.50)	20 (25.00)	46 (57.50)	8 (10.00)	3.70	0.76	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.56</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>								
3.1 ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน	0 (0.00)	9 (11.25)	33 (41.25)	34 (42.50)	4 (5.00)	3.51	0.75	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	0 (0.00)	3 (3.75)	30 (37.50)	38 (47.50)	9 (11.25)	3.66	0.89	มาก
3.3 ท่านได้รับการติดตาม คำแนะนำ และการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	1 (1.25)	7 (8.75)	24 (30.00)	44 (55.00)	4 (5.00)	3.53	0.74	มาก
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกคน	0 (0.00)	7 (8.75)	33 (41.25)	35 (43.75)	5 (6.25)	3.47	0.74	ปานกลาง
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม	0 (0.00)	13 (16.25)	28 (35.00)	31 (38.75)	8 (10.00)	3.42	0.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.50</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>								
4.1 บทบาทหน้าที่ ของท่านมีการระบุ ไว้ให้ทราบอย่าง ชัดเจน	0 (0.00)	8 (10.00)	30 (37.50)	33 (41.25)	9 (11.25)	3.53	0.82	มาก
4.2 ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบาย และการ ดำเนินงานในองค์กร	0 (0.00)	8 (10.00)	28 (35.00)	38 (47.50)	6 (7.50)	3.52	0.77	มาก
4.3 ท่านสามารถ ออกแบบวิธีการ ทำงานในหน้าที่ของ ตนเองได้โดยอิสระ	0 (0.00)	7 (8.75)	22 (27.50)	42 (52.50)	9 (11.25)	3.66	0.79	มาก
4.4 บทบาทหน้าที่ ของท่านมี ความสำคัญต่อ ผลสัมฤทธิ์ของ องค์กร	0 (0.00)	7 (8.75)	31 (38.75)	36 (45.00)	6 (7.50)	3.51	0.76	มาก
4.5 องค์กรมีการ กำหนดนโยบายการ บริหารงานของ พนักงาน	0 (0.00)	14 (17.50)	29 (36.25)	31 (38.75)	6 (7.50)	3.36	0.86	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.52</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>								
5.1 อุปกรณ์ในการ ทำงานมีจัดไว้ให้ อย่างเพียงพอครบ ครัน	0 (0.00)	7 (8.75)	31 (38.75)	32 (40.00)	10 (12.50)	3.56	0.82	มาก
5.2 สถานที่ทำงานมี การจัดไว้อย่าง เหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด	0 (0.00)	7 (8.75)	29 (36.25)	41 (51.25)	3 (3.75)	3.50	0.71	มาก
5.3 มีการจัดอุปกรณ์ สำรองไว้ หาก ของเดิมชำรุด	0 (0.00)	2 (2.50)	32 (40.00)	42 (52.50)	4 (5.00)	3.58	0.77	มาก
5.4 การเบิกอุปกรณ์ ในการทำงาน สามารถทำได้ทันต่อ ความต้องการ	1 (1.25)	8 (10.00)	30 (37.50)	30 (37.50)	11 (13.75)	3.52	0.89	มาก
5.5 มีการกำหนด จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถ เบิกได้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	10 (12.50)	28 (35.00)	37 (46.25)	5 (6.25)	3.46	0.79	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.53</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านสถานภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>6. ด้านสถานภาพของงาน</b>								
6.1 ท่านมีความรู้ ทักษะ และสามารถ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		8	26	33	13	3.63	0.87	มาก
	(0.00)	(10.00)	(32.50)	(41.25)	(16.25)			
6.2 ตำแหน่งงานของ ท่านมีความสำคัญต่อ องค์กร	0	6	26	42	6	3.60	0.73	มาก
	(0.00)	(7.50)	(32.50)	(52.50)	(7.50)			
6.3 งานของท่านเป็น งานที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับใน สังคม	0	7	28	39	6	3.55	0.76	มาก
	(0.00)	(8.75)	(35.00)	(48.75)	(7.50)			
6.4 ท่านมีความมั่นใจ ในประสบการณ์ ทำงานที่จะทำให้ท่าน สามารถปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานได้	0	5	32	35	8	3.57	0.75	มาก
	(0.00)	(6.25)	(40.00)	(43.75)	(10.00)			
6.5 เพื่อนร่วมงาน ยอมรับใน ความสามารถของ ท่าน	0	4	33	36	7	3.57	0.72	มาก
	(0.00)	(5.00)	(41.25)	(45.00)	(8.75)			
						<b>3.58</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</b>								
7.1 งานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันมีความ มั่นคง	0 (0.00)	5 (6.25)	27 (33.75)	39 (48.75)	9 (11.25)	3.65	0.76	มาก
7.2 ผลการ ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ การประเมินและการ ต่อสัญญาจ้าง	0 (0.00)	7 (8.75)	32 (40.00)	34 (42.50)	7 (8.75)	3.51	0.77	มาก
7.3 ท่านมีความ มั่นใจว่าจะได้ทำงาน ในองค์กรตลอดไป	0 (0.00)	11 (13.75)	31 (38.75)	28 (35.00)	10 (12.50)	3.46	0.88	ปาน กลาง
7.4 ตำแหน่งงานไม่ มีการขยับเล็ก หรือลด อัตราค่าจ้างในแต่ ละปีงบประมาณ	0 (0.00)	8 (3.75)	27 (40.00)	38 (52.50)	7 (8.75)	3.55	0.79	มาก
7.5 งบประมาณใน การจ้างมีความ แน่นอน ชัดเจน	1 (1.25)	9 (11.25)	36 (45.00)	29 (36.25)	5 (6.25)	3.35	0.81	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.51</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยคำจูน ด้านความเป็นส่วนตัว

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>8. ด้านความเป็นส่วนตัว</b>								
8.1 การปฏิบัติงาน ท่านไม่มีผลกระทบ ต่อชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว	0 (0.00)	9 (11.25)	24 (30.00)	36 (45.00)	11 (13.75)	3.61	0.86	มาก
8.2 การปฏิบัติงาน ของท่านทำให้ท่าน เป็นที่รู้จักของบุคคล ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	0 (0.00)	7 (8.75)	25 (31.25)	32 (40.00)	16 (20.00)	3.71	0.88	มาก
8.3 ครอบครัวยของ ท่านสนับสนุนการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0 (0.00)	6 (7.50)	30 (37.50)	33 (41.25)	11 (13.75)	3.61	0.81	มาก
8.4 ท่านมีความสุข สบายในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	7 (8.75)	34 (42.50)	37 (33.75)	12 (15.00)	3.55	0.85	มาก
8.5 ท่านมีความ อิสระ เสรีในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	8 (10.00)	32 (40.00)	34 (42.50)	9 (7.50)	3.47	0.77	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.59</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของปัจจัย  
 ค่าจูน

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.68	0.45	มาก	(1)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	0.59	มาก	(4)
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.65	มาก	(8)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.66	มาก	(6)
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.53	0.66	มาก	(5)
6. ด้านสถานภาพของงาน	3.58	0.65	มาก	(3)
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.51	0.69	มาก	(7)
8. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.59	0.73	มาก	(2)
รวม	3.56	0.52	มาก	

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การข้าราชการของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด โดยพิจารณาจาก  
 ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการข้าราชการพนักงานใน  
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยด้านหลักความเสมอภาคและหลักการจูงใจ มีค่าเฉลี่ย  
 สูงที่สุด เท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักสิทธิประโยชน์ ด้านหลักการ  
 ตอบสนองความต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60, 3.58, 3.56 ตามลำดับ โดยด้านหลักความพึงพอใจ  
 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.54

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
 พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44-0.54 โดยพบว่า การข้าราชการพนักงานในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักการจูงใจมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่า  
 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนองความ  
 ต้องการ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความพึงพอใจ และด้านหลักสิทธิประโยชน์ มีค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐานเท่ากับ 0.50, 0.49, 0.49, 0.44 และ 0.42 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.21 – 4.27

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักความเสมอภาค

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านหลักความเสมอภาค</b>								
1.1 มีการเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการทำงานอย่าง เท่าเทียมกัน	0 (0.00)	1 (1.25)	32 (40.00)	43 (53.75)	4 (5.00)	3.62	0.60	มาก
1.2 การออกคำสั่ง ดำเนินการตามลำดับ ชั้นสายการบังคับ บัญชา	0 (0.00)	2 (2.50)	24 (30.00)	50 (62.50)	4 (5.00)	3.70	0.60	มาก
1.3 มีความเป็น กันเองของ ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.00)	1 (1.25)	29 (36.25)	44 (55.00)	6 (7.50)	3.68	0.62	มาก
1.4 มีนโยบายมาจาก การวางแผนร่วมกัน ของผู้บริหารและ พนักงาน	0 (0.00)	1 (1.25)	26 (32.50)	49 (61.25)	4 (5.00)	3.70	0.58	มาก
1.5 นโยบายถูก กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนแน่นอน ทุก ฝ่ายยอมรับและ เข้าใจตรงกัน	0 (0.00)	1 (1.25)	29 (36.25)	45 (56.25)	5 (6.25)	3.67	0.61	มาก

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักสิทธิประโยชน์

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านหลักสิทธิประโยชน์</b>								
2.1 มีการพิจารณา ความดีความชอบ ด้วยความยุติธรรม	0 (0.00)	1 (1.25)	33 (41.25)	43 (53.75)	3 (3.75)	3.60	0.58	มาก
2.2 มีการจัดหา บุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	39 (48.75)	38 (47.50)	3 (3.75)	3.55	0.57	มาก
2.3 มีความมั่นใจว่า จะไม่ถูกลดเงินเดือน โดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (40.00)	45 (56.25)	3 (3.75)	3.63	0.55	มาก
2.4 มีการสนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้ ในเรื่องที่สนใจหรือ ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	0 (0.00)	1 (1.25)	36 (45.00)	41 (51.25)	2 (2.50)	3.55	0.57	มาก
2.5 มีโอกาสได้ใช้ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	36 (45.00)	42 (52.50)	2 (2.50)	3.57	0.54	มาก

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักการจูงใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านหลักการจูงใจ</b>								
3.1 มีการสนับสนุน ให้พนักงานได้ใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ	0 (0.00)	1 (1.25)	30 (37.50)	45 (56.25)	4 (5.00)	3.65	0.59	มาก
3.2 การติดตามการ ปฏิบัติงานเพื่อ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	0 (0.00)	2 (2.50)	29 (36.25)	45 (56.25)	4 (5.00)	3.63	0.62	มาก
3.3 มีความมั่นใจว่า จะถูกได้รับการจ้าง งานจนกว่าจะ เกษียณอายุการ ทำงาน	0 (0.00)	1 (1.25)	28 (35.00)	45 (56.25)	6 (7.50)	3.70	0.62	มาก
3.4 สภาพแวดล้อมที่ รุ่มรวยสวยงามของ องค์กร	0 (0.00)	1 (1.25)	28 (35.00)	46 (57.50)	5 (6.25)	3.68	0.60	มาก
3.5 ห้องทำงานที่ สะอาด สะดวกสบายสำหรับ พนักงาน	0 (0.00)	1 (1.25)	28 (35.00)	46 (57.50)	5 (6.25)	3.68	0.60	มาก

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักการตอบสนองความต้องการ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านหลักการตอบสนองความต้องการ</b>								
4.1 การรวมกลุ่ม สังคมนัก ๆ ภายใน องค์กรที่คบหากัน เหมือนพี่น้องที่ทำ ให้เกิดความอบอุ่น	0 (0.00)	3 (3.75)	41 (51.25)	34 (42.50)	2 (2.50)	3.43	0.61	ปาน กลาง
4.2 มีความรู้สึก ตนเองได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น และสังคมเนื่องจาก การทำงานใน องค์กร	0 (0.00)	4 (5.00)	21 (26.25)	54 (67.50)	1 (1.25)	3.65	0.59	มาก
4.3 มีความรัก ความ สามัคคีของ บุคลากรในองค์กร	0 (0.00)	3 (3.75)	31 (38.75)	41 (51.25)	5 (6.25)	3.60	0.66	มาก
4.4 มีการให้เกียรติ และความสำคัญซึ่ง กันและของ บุคลากร	0 (0.00)	2 (2.50)	32 (40.00)	43 (53.75)	3 (3.75)	3.58	0.60	มาก
4.5 มีการรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกัน และกันของ บุคลากรในองค์กร	0 (0.00)	2 (2.50)	37 (46.25)	37 (46.25)	4 (5.00)	3.53	0.63	มาก



ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักประสิทธิภาพ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. ด้านหลักประสิทธิภาพ</b>								
5.1 การจัดช่วงเวลา ปฏิบัติงานระหว่าง วันเป็นไปตาม ระเบียบ	0 (0.00)	3 (3.75)	32 (40.00)	42 (52.50)	3 (3.75)	3.56	0.63	มาก
5.2 มีการรักษา ความลับสำหรับ ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร	0 (0.00)	2 (2.50)	27 (33.75)	47 (58.75)	4 (5.00)	3.66	0.61	มาก
5.3 มีการจัดหา หนังสือและวารสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรมาให้ บุคลากร	0 (0.00)	3 (3.75)	29 (36.25)	45 (56.25)	3 (3.75)	3.60	0.62	มาก
5.4 มีความมั่นใจว่า องค์กรแห่งนี้มี ความมั่นคงและจะ ดำเนินกิจการได้ ตลอดไป	0 (0.00)	2 (2.50)	40 (50.00)	35 (43.75)	3 (3.75)	3.48	0.61	ปาน กลาง
5.5 มีการประชุมเพื่อ พัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.00)	1 (1.25)	24 (30.00)	51 (63.75)	4 (5.00)	72	57	มาก

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการชำระรักษา  
ด้านหลักความพึงพอใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>6. ด้านหลักความพึงพอใจ</b>								
6.1 มีความพึงพอใจ ต่อความร่วมมือ ช่วยเหลือของเพื่อน ร่วมงานจากฝ่ายอื่น	0 (0.00)	1 (1.25)	38 (47.50)	40 (50.00)	31 (1.25)	3.51	0.55	มาก
6.2 มีความพึงพอใจ กับระบบติดตามผล การปฏิบัติงานของ ฝ่ายบริการใน องค์กร	0 (0.00)	2 (2.50)	33 (41.25)	43 (53.75)	2 (2.50)	3.56	0.59	มาก
6.3 มีความพึงพอใจ ต่อหลักการเป้าหมาย และการดำเนินงาน ขององค์กร	0 (0.00)	1 (1.25)	36 (45.00)	40 (50.00)	3 (3.75)	3.56	59	มาก
6.4 มีความพึงพอใจ ในงานที่ทำอยู่ และ ช่วยให้มีเกียรติได้รับ การยอมรับจาก สังคม	0 (0.00)	2 (2.50)	35 (43.75)	42 (52.50)	1 (1.25)	3.52	0.57	มาก
6.5 มีความพึงพอใจ ต่อหลักการเป้าหมาย และการดำเนินงาน ขององค์กร	0 (0.00)	1 (1.25)	37 (46.25)	39 (48.75)	3 (3.75)	3.55	0.59	มาก

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของการ  
 ข้าราชการ

การข้าราชการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านหลักความเสมอภาค	3.67	0.50	มาก	(1)
2. ด้านหลักสิทธิประโยชน์	3.58	0.42	มาก	(3)
3. ด้านหลักการจูงใจ	3.67	0.54	มาก	(1)
4. ด้านหลักการตอบสนองความต้องการ	3.56	0.49	มาก	(4)
5. ด้านหลักประสิทธิภาพ	3.60	0.49	มาก	(2)
6. ด้านหลักความพึงพอใจ	3.54	0.44	มาก	(5)
รวม	3.60	0.40	มาก	

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการข้าราชการพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการข้าราชการพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการข้าราชการพนักงานบริษัท ไพบูลย์  
 ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	27	3.66	0.44	0.831	0.010*
หญิง	53	3.57	0.39		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 25 ปี	9	3.84	0.39	0.927	3	0.309	1.908	0.135
	25-30 ปี	46	3.59	0.42					
ภายในกลุ่ม	31-35 ปี	15	3.45	0.27	12.300	76	0.162		
	สูงกว่า 35 ปี	10	3.68	0.47					
รวม		80	3.60	0.45	13.227	79			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์  
 ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความ แปรปรวน	สถานภาพ สมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่าง กลุ่ม	โสด สมรส	52 23	3.59 3.62	0.43 0.39	0.061	2	0.031	0.180	0.836
ภายในกลุ่ม	หม้าย/หย่า	5	3.70	0.97	13.165	77	0.171		
รวม		80	3.60	0.40	13.227	79			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์  
 ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่ง ความ แปรปรวน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่าง กลุ่ม	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	23 40	3.49 3.71	0.38 0.44	0.902	2	0.451	2.817	0.066
ภายใน กลุ่ม	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.51	0.29	12.325	77	0.160		
รวม		80	3.60	0.40	13.227	79			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ( $p>0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่ง ความ แปรปรวน	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่าง กลุ่ม	ต่ำกว่า 3 ปี 3 – 5 ปี	18 33	3.72 3.92	0.69 0.55	1.354	2	0.677	1.943	0.150
ภายใน กลุ่ม	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	29	4.07	0.55	26.180	77	0.348		
รวม		80	3.93	0.59	28.180	79			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ายมัน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ( $p>0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการชำระรักษาของพนักงาน บริษัท ไพนูลย์ฟ้าม่าน จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ฟ้าม่าน จำกัด แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยก้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการชำระรักษาพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ	การชำระรักษาพนักงาน	
	r	Sig.
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.664**	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ	0.671**	0.000
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.623**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.670**	0.000
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.672**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ฟ้าม่าน จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพนูลย์ฟ้าม่าน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเป็นส่วนตัว

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการธำรงรักษาพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน	การธำรงรักษาพนักงาน	
	r	Sig.
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.561**	0.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.452**	0.000
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.104	0.360
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.073	0.522
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.113	0.320
ด้านสถานภาพของงาน	0.427**	0.000
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.432**	0.000
ด้านความเป็นส่วนตัว	0.379**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพของงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง ที่ 4.35



ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษา แตกต่างกัน</b>			
เพศ	t-test Independent	✓	
อายุ			✓
สถานภาพสมรส			✓
ระดับการศึกษา	F-test One-way		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			✓
<b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด</b>			
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓	
ด้านการยอมรับนับถือ		✓	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		✓	
ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	✓	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง		✓	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน		✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			✓
ด้านนโยบายและการบริหาร			✓
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation		✓
ด้านสถานภาพของงาน		✓	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		✓	
ด้านความเป็นส่วนตัว		✓	