

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ Degree of Freedom
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน Mean of Squares
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน Sum of Squares
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t- Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ดังนี้

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	118	38.1
หญิง	192	61.9
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	153	49.3
31 – 40 ปี	131	42.3
41 – 50 ปี	26	8.4
51 – 60 ปี	-	-
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ และรองลงมาไม่พบอายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	223	71.9	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	223	71.9
ระดับปริญญาตรี	85	27.4	ระดับปริญญาตรีและ	87	28.1
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	2	0.7	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		
รวม	310	100	รวม	310	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และรองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 หรือ ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	133	42.9
5 – 10 ปี	123	39.7
11 – 15 ปี	34	10.9
16 ปีขึ้นไป	20	6.5
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.9 และรองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	269	86.8	ระดับปฏิบัติการ	269	86.8
ระดับหัวหน้างาน	38	12.2	ระดับหัวหน้างาน	41	13.2
ระดับผู้จัดการ	3	1.0	และระดับผู้จัดการ		
รวม	310	100	รวม	310	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมา ระดับหัวหน้างาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และรองลงมา ระดับผู้จัดการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 หรือ ระดับหัวหน้างานและระดับผู้จัดการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	83	26.8
10,001 – 20,000 บาท	166	53.5
20,001 – 30,000 บาท	39	12.6
30,001 บาทขึ้นไป	22	7.1
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมา 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และรองลงมา 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
1. หัวหน้างานของท่านทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกดีอยู่เสมอ	4.06	0.782	มาก	3
2. หัวหน้างานของท่านช่วยลูกน้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น	4.06	0.773	มาก	2
3. หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างเป็นที่เคารพนับถือของลูกน้อง	4.11	0.801	มาก	1
4. หัวหน้างานของท่านจะเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ แก่ลูกน้องในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก	4.05	0.758	มาก	4
5. หัวหน้างานของท่านช่วยให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กร	3.94	0.826	มาก	6
6. หัวหน้างานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเป็นอย่างดี	4.05	0.859	มาก	5
รวม	4.05	0.691	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าหัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือ เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 หัวหน้าช่วยพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.06 หัวหน้าทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกดีอยู่เสมอ เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.06 หัวหน้าเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05 หัวหน้าให้การดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05 หัวหน้าช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กร เป็นอันดับ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับ

มาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน				
7. หัวหน้างานของท่านบอกผู้อื่นว่าต้องทำอะไรบ้างถ้าต้องการรางวัลจากการทำงาน	3.76	0.889	มาก	3
8. หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับหรือให้รางวัลลูกน้อง เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้	3.79	0.917	มาก	2
9. หัวหน้างานของท่านเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ลูกน้องทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำสำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นอย่างไร	3.81	0.944	มาก	1
รวม	3.79	0.837	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำสำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนเป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 หัวหน้าให้การยอมรับหรือให้รางวัลเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79 หัวหน้าบอกว่าต้องทำอะไรบ้างถ้าต้องการรางวัลจากการทำงาน เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.691	มาก	1
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.79	0.837	มาก	2
รวม	3.92	0.764	มาก	

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05 และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดการเวลา	4.40	0.614	มาก	3
2. ท่านมีความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานดี ที่สุด	4.51	0.606	มากที่สุด	1
3. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง	4.41	0.675	มาก	2
4. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้	4.34	0.632	มาก	4
5. ท่านพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.30	0.680	มาก	6
6. ความสำเร็จของงานถือว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้ท่าน อยากทำงานเสมอ	4.31	0.726	มาก	5
รวม	4.38	0.525	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานดีที่สุด เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.51 การกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.41 ต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดการเวลา เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 ทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.34 ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้อยากทำงานเสมอ เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.31 ความพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นอันดับ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.38

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านการยอมรับนับถือ				
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ	4.02	0.717	มาก	3
8. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดและมีคุณภาพที่ดี	4.12	0.673	มาก	2
9. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น	4.00	0.767	มาก	4
10. ท่านได้รับความไว้วางใจสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง	3.91	0.807	มาก	5
11. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลต่อองค์กรของท่านเอง	4.16	0.777	มาก	1
รวม	4.04	0.609	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลต่อองค์กร เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16

ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด และมีคุณภาพที่ดี เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.12 การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 การได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.00 การได้รับความไว้วางใจสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ด้านงานที่มีคุณค่า ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านงานที่มีคุณค่า				
12. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ	4.18	0.763	มาก	5
13. ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี	4.31	0.719	มาก	3
14. ท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้าง	4.22	0.726	มาก	4
15. ท่านทำงานตามขอบเขตหน้าที่ของท่านได้ดี	4.32	0.705	มาก	2
16. ท่านรู้ลำดับขั้นตอนของงานและรู้ระยะเวลาที่งานจะทำสำเร็จ	4.32	0.691	มาก	1
17. ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	4.11	0.708	มาก	6
รวม	4.24	0.572	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านงานที่มีคุณค่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ลำดับขั้นตอนของงานและระยะเวลาที่งานจะทำสำเร็จ เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 ทำงานตามขอบเขตหน้าที่ได้ดี เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 ความเข้าใจลักษณะงานเป็นอย่างดี เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.31 การรู้ว่าต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใด เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย

4.18 ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เป็นอันดับ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านงานที่มีคุณค่า ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
18. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา	4.30	0.694	มาก	1
19. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ท่านทำ	4.27	0.680	มาก	2
20. ท่านสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเอง	4.20	0.722	มาก	4
21. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ	4.13	0.710	มาก	5
22. ท่านรู้ขอบเขตภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	4.22	0.703	มาก	3
รวม	4.22	0.574	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ งานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30 ความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ท่านทำ เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.27 การรู้ขอบเขตภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 สามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานได้ เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 การได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่เสมอ เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง				
23. ถ้าผลการปฏิบัติงานดี ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น เพิ่มค่าตอบแทน	3.80	0.998	มาก	2
24. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	3.74	0.998	มาก	4
25. ท่านมองเห็น โอกาสที่ท่านจะมีความก้าวหน้า สำหรับตำแหน่งงานนี้ในอนาคต	3.76	1.009	มาก	3
26. ท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านในปัจจุบัน	3.86	0.919	มาก	1
27. งานที่ท่านทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าใน ตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	3.70	1.026	มาก	5
รวม	3.77	0.859	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความพอใจกับระดับความสำเร็จในปัจจุบัน เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 ผลการปฏิบัติงานดีจะได้รับการเลื่อนขั้น เพิ่มค่าตอบแทน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 การมองเห็น โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งงานในอนาคต เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 งานที่ทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.70 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.77

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม ดังนี้

แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.525	มาก	1
ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.609	มาก	4
ด้านงานที่มีคุณค่า	4.24	0.572	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.574	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.77	0.859	มาก	5
รวม	4.13	0.628	มาก	

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.38 ด้านงานที่มีคุณค่า เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการยอมรับนับถือ เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.77

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง
จําแนกตาม ด้านนโยบายองค์กร ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านนโยบายองค์กร				
1. บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน	4.13	0.745	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในหน่วยงานของท่าน	3.81	0.862	มาก	4
3. ท่านสามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้โดยอิสระ	3.80	0.872	มาก	5
4. บทบาทหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	4.04	0.775	มาก	2
5. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของบุคลากร	3.97	0.763	มาก	3
รวม	3.95	0.649	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จําแนกตามด้านนโยบายองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ที่มีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 บทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของบุคลากร เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 สามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ได้โดยอิสระ เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง จําแนกตามด้านนโยบายองค์กร ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง
จําแนกตาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
6. ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน	4.10	0.765	มาก	4
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้	4.15	0.769	มาก	3
8. ท่านยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไข ปัญหา	4.27	0.701	มาก	1
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการ ทำงาน	4.09	0.882	มาก	5
10. ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็น ส่วนหนึ่ง	4.21	0.750	มาก	2
รวม	4.17	0.651	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จําแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ การยินดีให้คำปรึกษาและช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.27 ความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 สามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.15 ความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการทำงาน เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง จําแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง
จําแนกตาม ด้านสภาพการทำงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านสภาพการทำงาน				
11. อุปการณ์ในการทำงาน มีการจัดไว้ให้เพียงพอ ครบครัน	3.92	0.893	มาก	2
12. สถานที่ทำงานมีการจัดไว้เหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด	3.89	0.932	มาก	3
13. มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้หากของเดิมชำรุด	3.80	0.974	มาก	5
14. การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อ ความต้องการ	3.81	0.967	มาก	4
15. มีการกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถ เบิกได้อย่างชัดเจน	4.04	0.895	มาก	1
รวม	3.89	0.825	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จําแนกตามด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ การกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถเบิกได้อย่างชัดเจน เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 อุปการณ์ในการทำงาน มีการจัดไว้ให้เพียงพอ เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 สถานที่ทำงานมีการจัดไว้เหมาะสมกว้างขวางอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 การจัดอุปกรณ์สำรองไว้หากของเดิมชำรุด เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง จําแนกตามด้านสภาพการทำงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง
จำแนกตาม ด้านเงินเดือน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านเงินเดือน				
16. อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	3.51	1.045	มาก	6
17. มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ ทราบอย่างชัดเจน	3.73	1.108	มาก	5
18. ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน	3.74	1.061	มาก	4
19. ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเลื่อนขึ้น เงินเดือน	3.86	1.024	มาก	3
20. อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัคร เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน	4.01	0.892	มาก	1
21. ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความ รับผิดชอบในตำแหน่งงาน	3.91	0.935	มาก	2
รวม	3.79	0.829	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.73 อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอใจ เป็นอันดับ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามด้านเงินเดือน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง
จำแนกตาม ด้านความมั่นคงในงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความมั่นคงในงาน				
22. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.88	0.901	มาก	5
23. ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง	3.94	0.874	มาก	1
24. ความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง	3.85	0.878	มาก	6
25. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในหน่วยงานตลอดไป	3.90	0.939	มาก	2
26. ตำแหน่งงานไม่มีการยุบเลิก หรือลดอัตราจ้างในแต่ละปีงบประมาณ	3.89	0.977	มาก	4
27. งบประมาณการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน	3.90	0.953	มาก	3
รวม	3.89	0.769	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 ความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในหน่วยงานตลอดไป เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 งบประมาณการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 ตำแหน่งงานไม่มีการยุบเลิกหรือลดอัตราจ้างในแต่ละปีงบประมาณ เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง เป็นอันดับ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 ความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง เป็นอันดับ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม ดังนี้

แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านนโยบายองค์กร	3.95	0.649	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.17	0.651	มาก	1
ด้านสภาพการทำงาน	3.89	0.825	มาก	4
ด้านเงินเดือน	3.79	0.829	มาก	5
ด้านความมั่นคงในงาน	3.89	0.769	มาก	3
รวม	3.94	0.745	มาก	

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านนโยบายองค์กร เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความมั่นคงในงาน เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านเงินเดือน เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวม ดังนี้

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.13	0.628	มาก	1
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.94	0.745	มาก	2
รวม	4.04	0.687	มาก	

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านปัจจัยจูงใจเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ใน

ระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านปัจจัยค่าจูนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ				
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.88	0.939	มาก	2
2. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้	4.03	0.804	มาก	1
3. ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.78	1.023	มาก	3
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในองค์กรแห่งนี้	3.77	1.007	มาก	4
รวม	3.86	0.838	มาก	

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรไปตลอดชีวิตการทำงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าแต่ก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรเพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในองค์กร เป็นอันดับ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.77 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านความผูกพันด้านจิตใจ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตาม ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่				
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.74	0.942	มาก	3
6. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือน องค์กรแห่งนี้ที่บ้านหลังที่สองของท่าน	3.99	0.892	มาก	1
7. ท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิด โยกย้ายไปไหน	3.87	0.909	มาก	2
รวม	3.87	0.781	มาก	

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความผูกพัน
ด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน
เปรียบเสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับ
ค่าเฉลี่ย 3.99 พยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิด โยกย้ายไปไหน เป็นอันดับ 2
ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของ
ตนเองด้วย เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 และผลรวมปัจจัยที่
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่าความสำคัญอยู่ใน
ระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตาม ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน				
8. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.94	0.898	มาก	1
9. องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิด จะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.82	1.026	มาก	3
10. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับ องค์กรแห่งนี้	3.85	0.985	มาก	2
รวม	3.87	0.892	มาก	

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 ความจงรักภักดีและ
เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85
องค์กรมีความหมายมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน เป็นอันดับ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก
ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านความ
ผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
โดยภาพรวม ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.86	0.838	มาก	3
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	3.87	0.781	มาก	1
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.87	0.892	มาก	2
รวม	3.87	0.837	มาก	

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 และด้านความผูกพันด้านจิตใจ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตาม ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ				
1. ท่านอาสาที่จะช่วยบุคลากรใหม่ด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.15	0.768	มาก	2
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันที เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	4.17	0.710	มาก	1
รวม	4.16	0.699	มาก	

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17 อาสาที่จะช่วยบุคลากรใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.15 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตาม ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น				
3. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยกันและกัน กันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือ ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน	4.20	0.706	มาก	2
4. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	4.23	0.733	มาก	1
รวม	4.22	0.671	มาก	

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยกันและกัน ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตาม ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น				
5. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความ ไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	4.18	0.756	มาก	1
6. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อ ข้องใจที่เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้อง แบกภาระที่มากเกินไป	4.15	0.698	มาก	2
รวม	4.17	0.680	มาก	

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียด เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 รู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.15 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตาม ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่				
7. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่าง เคร่งครัด	4.21	0.686	มาก	1
8. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือ สิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	4.17	0.831	มาก	2
รวม	4.19	0.658	มาก	

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตาม ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ				
9. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมใน กระบวนการต่างๆภายในองค์กร	4.21	0.673	มาก	2
10. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็น อย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับองค์กร	4.22	0.682	มาก	1
รวม	4.22	0.631	มาก	

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับองค์กร เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆภายในองค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.16	0.699	มาก	5
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.22	0.671	มาก	2
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.17	0.680	มาก	4
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.19	0.658	มาก	3
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.22	0.631	มาก	1
รวม	4.19	0.668	มาก	

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ด้าน พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ย 4.17 และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับ มาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ สมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ดังนี้

ตัวแปร	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	\bar{X}	S.D.	t	p
	F	Sig.					
	1. ความผูกพันด้านจิตใจ	1.805					
			หญิง	3.88	0.865		
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.379	0.539	ชาย	3.81	0.747	-1.019	0.309
			หญิง	3.90	0.801		
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.032	0.858	ชาย	3.84	0.923	-0.494	0.621
			หญิง	3.89	0.874		
รวม	0.249	0.618	ชาย	3.83	0.774	-0.596	0.551
			หญิง	3.89	0.804		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง (Levene's Test for Equality of Variances) โดยรวมมี ค่า Sig. = 0.618 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มประชากร (t-test for Equality of Means) ค่า p = 0.551 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้

ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.34 ดังนี้

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.418	0.595	0.552
	ภายในกลุ่ม	215.96	307	0.703		
	รวม	216.80	309			
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.196	0.320	0.726
	ภายในกลุ่ม	188.12	307	0.613		
	รวม	188.51	309			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.356	0.446	0.640
	ภายในกลุ่ม	245.24	307	0.799		
	รวม	245.95	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.173	0.274	0.760
	ภายในกลุ่ม	193.38	307	0.630		
	รวม	193.73	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ โดยรวมมี ค่า $p = 0.760$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะ

ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ตัวแปร	Levene's Test		ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	p
	for Equality						
	of Variances						
F	Sig.						
1. ความผูกพัน ด้านจิตใจ	0.010	0.921	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.787	5.728	0.000
			ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี	3.45	0.823		
2. ความผูกพัน ด้านการคงอยู่	0.105	0.747	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	0.750	3.798	0.000
			ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	0.800		
3. ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	2.623	0.106	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.810	5.178	0.000
			ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	0.968		
รวม	0.148	0.701	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี	4.01 3.50	0.738 0.812	5.309	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง (Levene's Test for Equality of Variances) โดยรวมมี ค่า Sig. = 0.701 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มประชากร (t-test for Equality of Means) ค่า p = 0.000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ค่า $p = 0.000$ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่า $p = 0.000$ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่า $p = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.423	0.601	0.615
	ภายในกลุ่ม	215.53	306	0.704		
	รวม	216.80	309			
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.35	3	0.116	0.189	0.904
	ภายในกลุ่ม	188.16	306	0.615		
	รวม	188.51	309			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.74	3	0.914	1.150	0.329
	ภายในกลุ่ม	243.21	306	0.795		
	รวม	245.95	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.351	0.558	0.643
	ภายในกลุ่ม	192.68	306	0.630		
	รวม	193.73	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมี ค่า $p = 0.643$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.37 ดังนี้

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ตัวแปร	Levene's Test for Equality of Variances		ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	t	p
	F	Sig.					
	1. ความผูกพัน ด้านจิตใจ	0.192					
			ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ	3.77	0.893		
2. ความผูกพัน ด้านการคงอยู่	0.100	0.752	ระดับปฏิบัติการ	3.86	0.771	-0.395	0.693
			ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ	3.91	0.850		
3. ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	0.120	0.729	ระดับปฏิบัติการ	3.87	0.874	0.196	0.845
			ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ	3.85	1.014		
รวม	0.133	0.716	ระดับปฏิบัติการ	3.87	0.780		
			ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ	3.83	0.880	0.280	0.780

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง (Levene's Test for Equality of Variances) โดยรวมมี ค่า Sig. = 0.716 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มประชากร (t-test for Equality of Means) ค่า p = 0.780 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.38 ดังนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.88	3	2.294	3.343	0.020
	ภายในกลุ่ม	209.92	306	0.686		
	รวม	216.80	309			
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.68	3	1.558	2.594	0.053
	ภายในกลุ่ม	183.84	306	0.601		
	รวม	188.51	309			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6.67	3	2.224	2.844	0.038
	ภายในกลุ่ม	239.28	306	0.782		
	รวม	245.95	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.04	3	2.013	3.283	0.021
	ภายในกลุ่ม	187.69	306	0.613		
	รวม	193.73	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมมี ค่า $p = 0.021$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ค่า $p = 0.020$ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่า $p = 0.053$ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่า $p = 0.038$ สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความ

ผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.39 – 4.41

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
			3.91	3.95	3.53	3.65
ต่ำกว่า 10,000 บาท	83	3.91	-	0.044 (0.695)	0.381* (0.018)*	0.259 (0.193)
10,001 – 20,000 บาท	166	3.95		-	0.425* (0.004)*	0.303 (0.108)
20,001 – 30,000 บาท	39	3.53			-	0.122 (0.581)
30,001 บาท ขึ้นไป	22	3.65				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.381

กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ดีกว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.425

โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
			3.88	3.94	3.56	3.77
ต่ำกว่า 10,000 บาท	83	3.88	-	0.056 (0.590)	0.319* (0.035)*	0.111 (0.552)
10,001 – 20,000 บาท	166	3.94		-	0.376* (0.007)*	0.167 (0.343)
20,001 – 30,000 บาท	39	3.56			-	0.209 (0.314)
30,001 บาท ขึ้นไป	22	3.77				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.319

กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในระดับที่ดีกว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.376

โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.94

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
			3.89	3.97	3.56	3.64
ต่ำกว่า 10,000 บาท	83	3.89	-	0.080 (0.500)	0.332 (0.054)	0.251 (0.237)
10,001 – 20,000 บาท	166	3.97		-	0.412* (0.009)*	0.332 (0.099)
20,001 – 30,000 บาท	39	3.56			-	0.081 (0.732)
30,001 บาท ขึ้นไป	22	3.64				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.412

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลตัวแปรตามเพียงตัวเดียว สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.42 ดังนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.571 ^a	0.326	0.321	0.65223

a. Predictors : (Constant), ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

จากตารางที่ 4.42 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.571 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 32.6% การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.65223

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
จากการถดถอย	63.130	2	31.565	74.199	0.000 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	130.601	307	0.425		
รวม	193.731	309			

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors : (Constant), ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า มีปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นดำเนินการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.44 ดังนี้

ตารางที่ 4.44 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยภาวะผู้นำที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	1.263	0.221		5.720	0.000
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.464	0.080	0.405	5.825	0.000*
ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.192	0.066	0.202	2.913	0.004*

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 1.263 + 0.464 (\text{ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) + 0.192 (\text{ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง = 0.464 หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.464 หน่วย

ค่า B ของ ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน = 0.192 หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า $p = 0.000*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีค่า $p = 0.004^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พบว่าทั้ง 2 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($p = 0.000$, $\beta = 0.405$) ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($p = 0.004$, $\beta = 0.202$) ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 32.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้อีกร้อยละ 67.90

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 แรงจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลตัวแปรตามเพียงตัวเดียว สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.45 ดังนี้

ตารางที่ 4.45 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.784 ^a	0.614	0.601	0.50001

a. Predictors : (Constant), ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านงานที่มีคุณค่า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง, ด้านนโยบายขององค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านเงินเดือน, ด้านความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 4.45 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.784 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรถึง 61.4% การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.50001

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
จากการถดถอย	118.978	10	11.898	47.589	0.000 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	74.753	299	0.250		
รวม	193.731	309			

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors : (Constant), ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านงานที่มีคุณค่า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง, ด้านนโยบายขององค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านเงินเดือน, ด้านความมั่นคงในงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานที่มีคุณค่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและด้านความมั่นคงในงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นดำเนินการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.47 ดังนี้

ตารางที่ 4.47 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	0.206	0.251		0.823	0.411
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.039	0.091	-0.026	-0.423	0.673
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.102	0.076	-0.078	-1.347	0.179
ด้านงานที่มีคุณค่า	-0.120	0.094	-0.087	-1.279	0.202
ด้านความรับผิดชอบ	0.232	0.088	0.168	2.621	0.009*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.078	0.055	0.084	1.415	0.158
ด้านนโยบายขององค์กร	0.201	0.079	0.164	2.529	0.012*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.105	0.073	0.087	1.434	0.153
ด้านสภาพการทำงาน	0.102	0.053	0.106	1.926	0.055
ด้านเงินเดือน	-0.026	0.062	-0.027	-0.412	0.681
ด้านความมั่นคงในงาน	0.501	0.069	0.487	7.299	0.000*

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.206 + 0.232 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.201 (\text{ด้านนโยบายขององค์กร}) + 0.501 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความมั่นคงในงานที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านความรับผิดชอบ = 0.232 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.232 หน่วย

ค่า B ของ ด้านนโยบายขององค์กร = 0.201 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจ ด้านนโยบายขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.201 หน่วย

ค่า B ของ ด้านความมั่นคงในงาน = 0.501 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.501 หน่วย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า $p = 0.673$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า $p = 0.179$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านงานที่มีคุณค่า มีค่า $p = 0.202$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านงานที่มีคุณค่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบ มีค่า $p = 0.009^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่า $p = 0.158$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านนโยบายขององค์กร มีค่า $p = 0.012^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่า $p = 0.153$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน มีค่า $p = 0.055$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านเงินเดือน มีค่า $p = 0.681$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในงาน มีค่า $p = 0.000^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร คือ ด้านความรับผิดชอบ ($p = 0.009$, $\beta = 0.168$) ด้านนโยบายขององค์กร ($p = 0.012$, $\beta = 0.164$) ด้านความมั่นคงในงาน ($p = 0.000$, $\beta = 0.487$) ที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 60.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้อีก ร้อยละ 39.90

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ

H_0 ความผูกพันต่อองค์การไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_1 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลตัวแปรตามเพียงตัวเดียว สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.48 ดังนี้

ตารางที่ 4.48 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.672 ^a	0.451	0.446	0.41180

a. Predictors : (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่, ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.48 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ 0.672 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถึง 45.1% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.41180

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
จากการถดถอย	42.676	3	14.225	83.888	0.000 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	51.891	306	0.170		
รวม	94.567	309			

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

b. Predictors : (Constant), ด้านความผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่, ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า มีปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นดำเนินการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.50 ดังนี้

ตารางที่ 4.50 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ใช้พยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตัวแปรต้น	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	2.366	0.120		19.734	0.000
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	0.270	0.058	0.408	4.613	0.000*
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	0.154	0.062	0.218	2.497	0.013*
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.048	0.054	0.077	0.881	0.379

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 2.366 + 0.270 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) + 0.154 (\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ = 0.270 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.270 หน่วย

ค่า B ของ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ = 0.154 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า $p = 0.000^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่า $p = 0.013^*$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า $p = 0.379$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปร คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($p = 0.000$, $\beta = 0.408$) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($p = 0.013$, $\beta = 0.218$) ที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 44.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้อีก ร้อยละ 55.4

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ตารางที่ 4.51 ดังนี้

ตารางที่ 4.51 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
ตำแหน่งงาน		✓
อัตราเงินเดือน	✓	

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	
ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	✓	
สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		✓
ด้านการยอมรับนับถือ		✓
ด้านงานที่มีคุณค่า		✓
ด้านความรับผิดชอบ	✓	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง		✓
ด้านนโยบายขององค์กร	✓	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน		✓
ด้านสภาพการทำงาน		✓
ด้านเงินเดือน		✓
ด้านความมั่นคงในงาน	✓	
สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	✓	
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	✓	
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.52 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถาม ปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	29	9.35
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	281	90.65
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 90.65

ตารางที่ 4.53 แสดงรายละเอียดถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 29 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	ก็เสนอในทางที่ดีมีประโยชน์อยู่หรือแต่ต้องมีจิตสำนึกในการทำงาน ไม่ใช่ไปทำตัวแบบไร้สาระ ชอบเล่นโทรศัพท์ เวลาทำงานและคุยแต่เรื่องไร้สาระ หลีกเลี่ยงหลบหนี มนุษย์หายากแต่ใครจะหาได้ง่าย
2	อยากให้มีการปรับปรุงบรรจุพนักงานเพิ่มมากขึ้น
3	1) หัวหน้ากับลูกน้องเป็นกันเองและไม่ทำให้เกิดแรงกดดัน 2) เราต้องตั้งใจทำงานกับองค์กร 3) มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร 4) อยากให้มีการบรรจุเป็นรายเดือน เพื่อให้มีแรงจูงใจต่อการทำงานและมั่นคง
4	ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ให้โอกาสการนำเสนอความคิดของลูกน้องทุกคน ต้องมีความเสมอภาค ไม่ลำเอียง สนับสนุนลูกน้องเมื่อมีโอกาส เห็นอกเห็นใจ รับฟังทุกปัญหาเพื่อช่วยแก้ไขหรือเสนอแนะสิ่งที่ดีๆ
5	เมื่อทำงานเกิน 5 ปี ควรสร้างแรงจูงใจ จัดกิจกรรมร่วมประจำปีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้น โดยเน้นเป็นนันทนาการไม่แบ่งแยก

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
6	1) แรงจูงใจ กรณีบริษัทมีผลกำไรและในการจ่ายค่าตอบแทน เช่น ในรูปแบบโบนัส ต้องพิจารณาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากให้ค่าตอบแทนเยอะกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เช่น พนักงานทำงานมา 1 ปี กับ พนักงานทำงานมา 10 ปี 2) ความผูกพันกับองค์กร จัดให้พนักงานมีกิจกรรมงานเลี้ยงในระดับกลุ่ม เช่น เป้าหมายให้ระยะเป็น 3 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง ตอนนี้บริษัทจัดแค่ 1 ปี ต่อ ครั้ง 3) ภาวะผู้นำระดับผู้จัดการต้องให้กำลังใจกับระดับปฏิบัติการ เช่น เงินรางวัล กินเลี้ยง पार्टी
7	ผู้นำมีความยุติธรรม ตัดสินกันด้วยผลงาน
8	ชีวิตการทำงานก็เหมือนการเลือกซื้อของต่างๆ "ตาดีได้ ตาร้ายเสีย" ไม่เสมอไปว่าท่านทำดีแล้วจะได้ดี ทุกอย่างมันอยู่ที่ปลายปากกา
9	การมีผู้นำที่ดีจะทำให้ลูกน้องมีความสุขกับการทำงาน และสนุกกับงาน แต่ถ้าหากผู้นำไม่ดี ลูกน้องก็ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่อยากพัฒนาตัวเองและองค์กร รวมไปถึงอยากย้ายงาน ถ้าหากลูกน้องคนนั้นมีความสามารถที่หลากหลาย แต่ผู้นำไม่เห็นคุณค่า หรือ จ่ายงานให้มากเกินไป อาจจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความเครียด และอยากลาออกจากงาน ส่งผลให้บริษัทต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ
10	เรื่องแรงจูงใจของนายจ้างสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
11	ผู้นำต้องให้คำแนะนำที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
12	ควรที่จะให้ผลตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ ความสามารถของแต่ละบุคคล
13	ผู้นำมีความเป็นธรรม และให้ความเป็นธรรมเสมอภาค
14	ภาวะผู้นำที่ดี ควรมีความชัดเจน วางตัวเป็นกลาง ให้ความเสมอภาคกับลูกน้องทุกคน มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน
15	ไม่ว่าจะตำแหน่งไหนการเป็นผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้อง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่เมื่อผู้นำไม่ดีก็พยายามทำหน้าที่ของตนเองให้ดีพอ อดทนๆ
16	คิดว่าทำแต่ละวันของตัวเองให้ดีที่สุด หน้าทีการงานที่ได้รับมอบหมายและพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตัวเองตลอด

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
17	ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตนต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้จริง
18	การเป็นผู้นำที่ดี อันดับแรกต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและรักษากฎระเบียบไว้เสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับลูกน้องและให้ลูกน้องปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจ
19	1) หัวหน้าต้องทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกที่อยู่เสมอ 2) ต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด 3) รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้
20	ควรปรับปรุงเรื่อง การปรับบรรจุพนักงาน การดูแลพนักงานไม่ทั่วถึง (ดูแลแต่พนักงานที่รัก) มาประเมินเด็กบ้างว่า ทำงานได้มากน้อยแค่ไหน บางคนทำงานได้ทุกอย่างแต่ก็ไม่เคยได้รับการดูแล บางคนเข้างานมาก็ได้บรรจุเป็นพนักงานทั้งๆที่คนที่ทำงานดี ทำงานได้เยอะกว่าไม่เห็นได้บรรจุเลย เรื่องเป้าหมายการทำงาน พนักงานทำงานเต็มที่ได้เป้าหมายตลอด แต่ไม่เคยมีรางวัลตอบแทนใดๆ
21	อยากให้ปรับปรุง เรื่องเด็กเส้น เพราะเยอะมาก ทำให้มีผลกระทบในการทำงานในแต่ละวัน
22	อยากให้ปรับปรุง เรื่องพฤติกรรมของหัวหน้างาน อยากให้หัวหน้างานเป็นกลาง
23	ควรมีความพร้อมที่จะรับสภาพของการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กรได้
24	การทำงานทุกครั้งต้องคำนึงถึงคุณภาพที่เราจะส่งสินค้าให้ทุกครั้ง
25	ขอให้มีความเสมอภาคกันทั้งแรงงานรับเหมาและพนักงานประจำ
26	อยากให้ผู้นำไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผูกพันต่อองค์กร จะประพฤติตนและเป็นสมาชิกที่ดีตลอดไป
27	การทำงานทุกครั้งต้องรอบคอบ คำถึงถึงว่างานที่จะส่งให้ลูกค้านั้นต้องได้มาตรฐาน
28	1) คิดที่จะช่วยทางธุรกิจที่ดีต่อองค์กร 2) เป็นกลางสำหรับผู้ที่อยู่ในองค์กรและนอกองค์กรในกรณีที่ไม่เข้าใจองค์กรในเรื่องของการทำงานที่จะสอดคล้องกัน 3) ไม่คิดที่จะกลั่นแกล้ง โดยจะทำให้งานล่าช้า หรือไม่ทันในแต่ละกรณี
29	1) จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 2) แนะนำในส่วนงานที่ยังไม่เข้าใจ 3) เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ให้แก่ลูกน้องในการแก้ไขปัญหา