บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ และผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และ (2) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 340 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4–1

<u>ตารางที่ 4–1</u> จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	239	70.3
ชาย	101	29.7
รวม	**340**	**100.0**

ตารางที่ 4-1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	13.5
ปริญญาตรี	194	57.1
ปริญญาโท	99	29.1
ปริญญาเอก	1	0.3
รวม	**340**	**100.0**
สถานภาพสมรส		
โสด	128	37.6
สมรส	190	55.9
หม้าย / หย่าร้าง	22	6.5
รวม	**340**	**100.0**
ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	282	82.9
พนักงานระดับบังคับบัญชา	54	15.9
พนักงานระดับจัดการ	4	1.2
รวม	**340**	**100.0**
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	37	10.9
ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท	120	35.3
ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท	113	33.2
ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท	47	13.8
มากกว่า 40,000 บาท	23	6.8
รวม	340	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	61	17.9
5 – 9 ปี	104	30.6
10 – 14 ปี	67	19.7
15 – 19 ปี	77	22.7
20 ปีขึ้นไป	31	9.1
รวม	340	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.3) โดยที่ ร้อยละ 42.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี หากพิจารณาถึงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนร้อยละ 57.1 29.1 และ 13.5 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.9 มีสถานภาพสมรส อย่างไรก็ตาม จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดค่อนข้างมากถึงร้อยละ 37.6 เมื่อวิเคราะห์ถึงตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.9) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.3 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ในขณะที่ร้อยละ 33.2 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท หากพิจารณาถึงอายุงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ร้อยละ 30.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานระหว่าง 5-9 ปี รองลงมาคือระหว่าง 15 – 19 ปี (ร้อยละ 22.7)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1 "พนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงที่สุด" ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4 -2

<u>ตารางที่ 4-2</u> ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\overline{X}$	$S.D$	**การแปลค่า**
8.ท่านทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้	3.8588	0.90104	สูง
9.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี	3.6118	1.03444	สูง
10.ท่านมีความรู้สึกว่าท่านทำงานมีคุณภาพ และท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.6941	0.95964	สูง
รวม	**3.7216**	**0.83650**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านการยอมรับนับถือยกย่อง	$\overline{X}$	$S.D$	**การแปลค่า**
11.คนทั่วไปยอมรับในผลงานของท่าน	3.4941	0.95161	สูง
12.ผลงานและความคิดของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.4706	0.94495	สูง
13.ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร	3.5912	0.97184	สูง
รวม	**3.5186**	**0.94035**	**สูง**

ตารางที่ 4-2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านการมีอำนาจ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
14.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่	3.5618	1.03008	สูง
15.ท่านสามารถให้คุณให้โทษแก่พนักงานได้	3.3735	1.17692	ปานกลาง
16.ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นอย่างดีจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	3.5794	0.98792	สูง
รวม	**3.5049**	**0.86170**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
17.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.6559	1.01426	สูง
18.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.6676	1.12027	สูง
19.งานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ	3.6941	1.02791	สูง
รวม	**3.6725**	**0.95609**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
20.ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานภายในหน่วยงานของท่าน	3.6235	1.01872	สูง
21.ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษา ในการทำงาน	3.4618	1.00808	สูง
22.ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	3.3824	1.01070	ปานกลาง
รวม	**3.4892**	**0.90677**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
23.ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.8206	1.09444	สูง
24.การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.6824	1.19450	สูง
25.ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถของท่าน	3.7824	1.15712	สูง
รวม	**3.7618**	**1.04650**	**สูง**
ผลรวมการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานภายใน	**3.6114**	**0.12115**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านการพัฒนาฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
26.องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มเติมความรู้	3.5088	0.95159	สูง
27.องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.4029	0.90524	สูง

ตารางที่ 4-2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านการพัฒนาฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
28.องค์การของท่านมีการพัฒนาฝึกอบรมท่านอย่างต่อเนื่อง	3.4206	0.98193	สูง
รวม	**3.4441**	**0.86094**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านนโยบายด้านการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
29.หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่เอื้อให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น	3.4794	0.96983	สูง
30.กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.6118	0.95125	สูง
31.หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี	3.6324	0.89746	สูง
รวม	**3.5745**	**0.83240**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
32.ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	3.7559	1.00256	สูง
33เมื่อท่านได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.7853	1.04377	สูง
34.หน่วยงานของท่านมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.4794	1.05994	สูง
รวม	**3.6735**	**0.94712**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
35.เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.6176	1.03664	สูง
36.เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.6441	1.08072	สูง
37.หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.6824	0.99511	สูง
รวม	**3.6480**	**0.95489**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
38.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ และเอาใจใส่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.6265	0.91780	สูง
39.ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในหน่วยงาน	3.5441	0.93180	สูง
40.ด้วยความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านได้รับการ ยกย่อง ส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา	3.5853	0.98143	สูง
รวม	**3.6186**	**0.73046**	**สูง**

ตารางที่ 4-2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายนอก การบังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
41.ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นภายในบริษัทของท่านเป็นอย่างดี	3.5618	0.99216	สูง
42.เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.7000	0.78594	สูง
43.ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.5941	0.83787	สูง
รวม	**3.5853**	**0.84737**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
44.สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปราศจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย	3.6824	0.94650	สูง
45.หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน	3.6471	0.97709	สูง
46.เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขได้ทันที	3.6647	0.94662	สูง
รวม	**3.6647**	**0.87726**	**สูง**
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก การเพิ่มค่าตอบแทน	$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
47.ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.6029	0.90784	สูง
48.เมื่อท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ทำให้ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.9000	0.99941	สูง
49.ท่านได้รับเงินโบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.8206	1.06161	สูง
รวม	3.7745	0.87995	สูง
ผลรวมการวิเคราะห์แรงจูงใจภายนอก	**3.6229**	**0.74516**	**สูง**
ผลรวมการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน	**3.6172**	**0.76310**	**สูง**

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.6172) โดยพนักงานมีแรงจูงใจภายนอก ($\bar{X}$ = 3.6229) มากกว่าแรงจูงใจภายใน ($\bar{X}$ = 3.6114) โดยภาพรวมแล้วผลการศึกษาในประเด็นนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ

หากพิจารณาในรายละเอียดของแรงจูงใจภายนอก พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุดตามลำดับ โดยมีค่า $\overline{X}$ = 3.7745 3.6735 และ 3.6647 ตามลำดับ นอกจากนั้นพนักงานยังมีแรงจูงใจภายในสูงที่สุด 3 อันดับแรก ประกอบด้วย โอกาสในความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย โดยมีค่า $\overline{X}$ = 3.7618 3.7216 และ 3.6725 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 "พนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงที่สุด" ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-3

<u>ตารางที่ 4-3</u> ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
50.ท่านมีความสุขกับการทำงานให้กับบริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน	3.6500	0.93024	สูง
51.ท่านรู้สึกว่าปัญหาภายในองค์การของท่านเป็นปัญหาของท่าน	3.5324	1.02569	สูง
52.บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นแรงบันดาลใจที่แท้จริงซึ่งทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.5059	1.03762	สูง
53.ท่านรู้สึกว่าบริษัทแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน	3.6176	1.16271	สูง
รวม	**3.5765**	**0.94952**	**สูง**
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม	$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
54.การทำงานในบริษัทแห่งนี้เกิดจากความต้องการของท่านที่จะทำงานต่อไป	3.6824	0.92761	สูง
55.ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากบริษัท	3.4794	0.93262	สูง
56.ท่านรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.4118	0.94440	สูง
57.ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทจะส่งผลเสียต่อท่านมากกว่าจะเป็นผลดี	3.5353	0.98151	สูง
รวม	**3.5228**	**0.91208**	**สูง**

ตารางที่ 4-3 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
58.แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น ท่านก็จะไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.4824	0.97293	สูง
59.ท่านคิดว่าการทำงานให้กับบริษัทแห่งนี้ทำให้ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในชีวิต	3.5559	1.03328	สูง
60.ท่านรู้สึกผิดหากท่านต้องลาออกจากบริษัท	3.4706	1.06805	สูง
61.ท่านรู้สึกกังวลว่าหากท่านลาออกจากงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกไม่ดีกับท่าน	3.5824	1.12191	สูง
รวม	**3.5272**	**0.81367**	**สูง**
ผลรวมการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ	**3.5422**	**0.82191**	**สูง**

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัท ผลิตคอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.5422) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยมีค่า $\overline{X}$ = 3.5765 3.5228 และ 3.5272 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 "พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านผลผลิต การขาดงาน ในระดับสูงที่สุด และมีการขาดงานในระดับที่ต่ำที่สุด" ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการผลิต	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
62.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.7471	0.86602	สูง
63.ท่านสามารถสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้แก่บริษัทได้	3.5000	0.94229	สูง
64.ท่านใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่ต้องแก้ไขงานบ่อย ๆ	3.4235	1.08219	สูง
รวม	**3.5569**	**0.88416**	**สูง**

ตารางที่ 4-4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการขาดงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
65.ท่านมาทำงานโดยไม่เคยขาดงาน	3.3118	1.06007	ปานกลาง
66.ในการหยุดงานแต่ละครั้ง ท่านจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเสมอ	3.5971	1.16967	สูง
67.ท่านปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทในเรื่องของการลางานและการมาทำงานสายอย่างเคร่งครัด	3.8529	1.16822	สูง
รวม	**3.5873**	**1.04153**	**สูง**
พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
68.ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือย้ายงานเลย	3.7588	0.92527	สูง
69.ท่านไม่เคยสนใจงานที่บริษัทอื่นยื่นข้อเสนอให้กับท่าน	3.5618	0.85134	สูง
70.ในช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านไม่เคยดูเว็บไซต์หางานหรือซื้อหนังสือเกี่ยวกับการหางานมาอ่านเลย	3.4471	1.04761	สูง
รวม	**3.5892**	**0.80937**	**สูง**
ผลรวมการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	**3.6077**	**0.76618**	**สูง**

จากตารางที่ 4-4 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงโดยมี พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง ($\overline{X}$ = 3.5892) รองลงมาเป็น มีอัตราการขาดงานในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.5873) อย่างไรก็ตาม ผลผลิตจากการปฏิบัติงานของพนักงานยังมีผลผลิตในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.5569) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน" ซึ่งในที่นี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t – Testส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One – Way ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-5

<u>ตารางที่ 4-5</u> ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
แรงจูงใจภายใน					
หญิง	239	3.6920	.80496	3.470	.063
ชาย	101	3.4208	.88049		
แรงจูงใจภายนอก					
หญิง	239	3.7144	.69560	10.839	.001
ชาย	101	3.4064	.81448		
อายุ	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	38.785	4	9.696	16.390	.000
ภายในกลุ่ม	198.178	335	.592		
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	14.229	4	3.557	6.848	.000
ภายในกลุ่ม	174.008	335	.519		
ระดับการศึกษา	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	2.561	3	.854	1.224	.301
ภายในกลุ่ม	234.402	336	.698		
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	.390	3	.130	.232	.874
ภายในกลุ่ม	187.847	336	.559		
สถานภาพสมรส	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	10.392	2	5.196	7.729	.001
ภายในกลุ่ม	234.402	337	.698		

<u>ตารางที่ 4-5</u> (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน

สถานภาพสมรส	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	4.190	2	2.095	3.836	.023
ภายในกลุ่ม	184.047	337	.546		
ตำแหน่ง	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	25.883	2	12.942	20.662	.000
ภายในกลุ่ม	211.080	337	.626		
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	10.957	2	5.479	10.415	.000
ภายในกลุ่ม	177.279	337	.526		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	22.547	4	5.637	8.807	.000
ภายในกลุ่ม	214.416	335	.640		
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	9.131	4	2.283	4.270	.002
ภายในกลุ่ม	179.105	335	.535		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
แรงจูงใจภายใน					
ระหว่างกลุ่ม	40.134	4	10.034	17.077	.000
ภายในกลุ่ม	196.828	335	.588		
แรงจูงใจภายนอก					
ระหว่างกลุ่ม	23.897	4	5.974	12.179	.000
ภายในกลุ่ม	164.339	335	.491		

ตารางที่ 4 -5 พบว่า เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชายจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเฉพาะแรงจูงใจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของแรงจูงใจภายใน

ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

ในการศึกษาครั้งที่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ

ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 “ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ” ซึ่งในที่นี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์การ เป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-Test ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ กับความผูกพันต่อองค์การเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-6

<u>ตารางที่ 4-6</u> ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
หญิง	239	3.6579	.91578	1.254	.264
ชาย	101	3.3837	1.00347		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
หญิง	239	3.6088	.76949	4.600	.033
ชาย	101	3.3342	.88408		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
หญิง	239	3.6025	.88460	1.630	.203
ชาย	101	3.3342	.95215		

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	16.710	4	4.177	4.844	.001
ภายในกลุ่ม	288.927	335	.862		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	20.624	4	5.156	8.475	.000
ภายในกลุ่ม	203.812	335	.608		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	22.345	4	5.586	7.207	.000
ภายในกลุ่ม	259.666	335	.775		

ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	.552	3	.184	.202	.895
ภายในกลุ่ม	305.085	336	.908		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	.631	3	.210	8.475	.814
ภายในกลุ่ม	223.805	336	.666		

ตารางที่ 4-6 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	1.731	3	.577	.692	.558
ภายในกลุ่ม	280.280	336	.834		
สถานภาพสมรส	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	5.894	2	2.947	3.313	.038
ภายในกลุ่ม	299.743	337	.889		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	7.059	2	3.530	5.472	.005
ภายในกลุ่ม	217.377	337	.645		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	9.438	2	4.719	5.834	.003
ภายในกลุ่ม	272.573	337	.809		
ตำแหน่ง	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	8.748	2	4.374	4.965	.007
ภายในกลุ่ม	296.889	337	.881		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	13.971	2	6.986	11.185	.000
ภายในกลุ่ม	210.465	337	.625		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	17.426	2	8.713	4.965	.007
ภายในกลุ่ม	264.585	337	.785		

ตารางที่ 4-6 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	13.957	4	3.489	4.007	.003
ภายในกลุ่ม	291.680	.335	.871		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	15.996	4	3.999	6.427	.000
ภายในกลุ่ม	208.440	335	.622		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	18.658	4	4.664	5.933	.000
ภายในกลุ่ม	263.353	335	.786		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**p-value**
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	36.927	4	9.232	11.509	.000
ภายในกลุ่ม	268.709	.335	.802		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	27.457	4	6.864	11.674	.000
ภายในกลุ่ม	196.978	335	.588		
ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	29.405	4	7.351	9.749	.000
ภายในกลุ่ม	252.605	335	.754		

จากตารางที่ 4-6 พบว่า เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเฉพาะความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม

ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และ .01 ตามลำดับ

ตำแหน่งที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .001 และ .01 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .001 และ .001 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6 “แรงจูงใจในการทำงานผลต่อความผูกพันต่อองค์การ” ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันด้านความรู้สึก		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.731**	.000	สูง
แรงจูงใจภายนอก	.788**	.000	สูง
แรงจูงใจในการทำงาน	**ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง**		**ระดับความสัมพันธ์**
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.743**	.000	สูง
แรงจูงใจภายนอก	.776**	.000	สูง
แรงจูงใจในการทำงาน	**ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม**		**ระดับความสัมพันธ์**
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.749**	.000	สูง
แรงจูงใจภายนอก	.773**	.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ประเภท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน" ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 7 "ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน" ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันด้านความรู้สึก		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
ผลผลิต	.675**	.000	ปานกลาง
การขาดงาน	.619**	.000	ปานกลาง
การลาออกจากงาน	.613**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	**ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง**		**ระดับความสัมพันธ์**
	Pearson Correlation	p-value	
ผลผลิต	.725**	.000	สูง
การขาดงาน	.643**	.000	ปานกลาง
การลาออกจากงาน	.677**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	**ความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคม**		**ระดับความสัมพันธ์**
	Pearson Correlation	p-value	
ผลผลิต	.642**	.000	ปานกลาง
การขาดงาน	.523**	.000	ปานกลาง
การลาออกจากงาน	.698**	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านปทัสถานทางสังคมต่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันด้านความต่อเนื่องจะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในระดับสูง (r = .725**)