

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p. 160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม
ไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะ
ส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	70	64.81
2. หญิง	38	35.19
รวม	108	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	19	17.59
2. 25-35 ปี	47	43.52
3. 36-45 ปี	33	30.56
4. มากกว่า 45 ปี	9	8.33
รวม	108	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	41	37.96
2. สมรส	53	49.08
3. หม้าย/หย่าร้าง	14	12.96
รวม	108	100.00
ระดับการศึกษา		
1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	38	35.19
3. อนุปริญญา	36	33.33
4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	34	31.48
รวม	108	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	41	37.96
2. 10,000-20,000 บาท	47	43.52
3. 20,001-30,000 บาท	14	12.96
4. มากกว่า 30,000 บาท	6	5.56
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.81 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 43.52 รองลงมา 36-45 ปี ร้อยละ 30.56 และน้อยที่สุด มากกว่า 45 ปี ร้อยละ 8.33 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 49.08 รองลงมา โสด ร้อยละ 37.96 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 12.96 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 35.19 รองลงมา อนุปริญญา ร้อยละ 33.33 และ น้อยที่สุด ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 31.48 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.52 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 37.96 และน้อยที่สุด มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 5.56

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ						
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.71	0.80	3.82	0.83	3.75	0.81
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.64	0.87	3.63	0.79	3.64	0.84
3.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร	3.71	0.90	3.55	0.80	3.66	0.87
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว	3.41	0.97	3.18	0.90	3.33	0.95
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	3.36	0.99	3.24	0.88	3.31	0.95
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.59	0.73	3.58	0.64	3.58	0.70
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.36	0.80	3.66	0.75	3.46	0.79
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	0.93	3.61	0.97	3.56	0.94
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.61	0.86	3.74	0.86	3.66	0.86
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.44	0.93	3.74	0.92	3.55	0.93
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.86	0.87	3.95	0.77	3.89	0.84
รวม	3.57	0.58	3.61	0.57	3.58	0.58
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ						
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของบริหารต่อพนักงาน	3.47	0.94	3.47	0.76	3.47	0.88
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.63	3.58	0.68	3.57	0.64
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.39	0.97	3.29	1.01	3.35	0.98
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.69	0.83	3.61	0.68	3.66	0.78
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.20	0.93	2.76	0.88	3.05	0.93
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.81	0.64	3.71	0.77	3.78	0.69
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.47	0.81	3.55	0.89	3.50	0.84
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.41	0.84	3.39	0.68	3.41	0.79
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.23	0.82	3.42	0.86	3.30	0.83
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.14	1.00	3.37	1.13	3.22	1.04
22.การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.83	0.64	3.76	0.75	3.81	0.68
รวม	3.47	0.42	3.45	0.43	3.46	0.42

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี						
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	3.71	0.65	3.85	0.67
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	4.07	0.73	3.63	0.75	3.92	0.76
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.90	0.82	3.58	0.83	3.79	0.83
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.93	0.89	3.97	0.79	3.94	0.85
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.74	0.86	3.71	0.84	3.73	0.85
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.84	3.50	0.83	3.62	0.84
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.84	0.73	3.50	0.60	3.72	0.71
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.36	1.19	3.32	1.14	3.34	1.17
รวม	3.81	0.56	3.62	0.46	3.74	0.54
รวมทั้งหมด	3.62	0.45	3.56	0.43	3.60	0.44

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.89$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
5. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย ยกเว้นรายการ สภาพแวดล้อมใน การทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้นรายการ ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.81$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
4. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
5. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการ ทักษะคติ ทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-3.94$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
3. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
5. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท
6. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
7. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ										
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.84	0.90	3.68	0.81	3.79	0.82	3.78	0.67	3.75	0.81
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.95	3.49	0.83	3.97	0.68	3.89	0.78	3.64	0.84
3.ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.32	0.89	3.53	0.83	3.88	0.86	4.22	0.67	3.66	0.87
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว	2.58	0.77	3.47	0.80	3.58	1.03	3.33	1.00	3.33	0.95
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.79	0.79	3.28	1.06	3.61	0.79	3.56	0.88	3.31	0.95
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.37	0.68	3.62	0.68	3.76	0.71	3.22	0.67	3.58	0.70
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.26	0.81	3.43	0.83	3.58	0.75	3.67	0.71	3.46	0.79
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.58	1.17	3.49	0.88	3.61	0.93	3.67	0.87	3.56	0.94
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.26	1.05	3.72	0.90	3.88	0.65	3.33	0.50	3.66	0.86
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.53	1.02	3.51	1.00	3.70	0.88	3.22	0.44	3.55	0.93
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.63	1.07	3.85	0.78	4.24	0.66	3.33	0.71	3.89	0.84
รวม	3.32	0.65	3.55	0.59	3.78	0.50	3.57	0.40	3.58	0.58
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ										
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.16	0.83	3.49	0.93	3.67	0.82	3.33	0.87	3.47	0.88
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.61	3.55	0.69	3.76	0.61	3.22	0.44	3.57	0.64
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.00	1.11	3.30	1.00	3.64	0.93	3.33	0.50	3.35	0.98
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.63	0.83	3.68	0.86	3.64	0.70	3.67	0.50	3.66	0.78
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.16	0.90	3.06	0.79	3.15	1.06	2.33	1.00	3.05	0.93
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.89	0.46	3.81	0.74	3.85	0.62	3.11	0.78	3.78	0.69
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.47	0.84	3.51	0.80	3.73	0.67	2.67	1.12	3.50	0.84
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.26	0.73	3.38	0.82	3.61	0.61	3.11	1.17	3.41	0.79
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.42	0.77	3.15	0.86	3.52	0.62	3.00	1.32	3.30	0.83
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.42	1.07	2.98	0.99	3.52	0.97	3.00	1.32	3.22	1.04
22.การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.74	0.81	3.77	0.60	3.97	0.64	3.56	0.88	3.81	0.68
รวม	3.42	0.47	3.43	0.39	3.64	0.37	3.12	0.45	3.46	0.42

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ลักษณะของขวัญและกำลังใจ										
23.ความรวดเร็วแม่นยำในการปฏิบัติงาน	4.05	0.52	3.79	0.75	3.88	0.65	3.67	0.50	3.85	0.67
24.ความจริงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.68	0.58	4.02	0.77	3.85	0.83	4.11	0.78	3.92	0.76
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.79	0.92	3.70	0.75	4.03	0.81	3.33	1.00	3.79	0.83
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	4.21	0.71	3.68	0.89	4.09	0.84	4.22	0.67	3.94	0.85
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.84	0.83	3.72	0.68	3.76	1.03	3.44	1.01	3.73	0.85
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	0.77	3.57	0.93	3.70	0.81	3.67	0.71	3.62	0.84
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.68	0.75	3.66	0.67	3.82	0.77	3.78	0.67	3.72	0.71
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.53	1.17	3.23	1.09	3.45	1.25	3.11	1.36	3.34	1.17
รวม	3.80	0.56	3.67	0.50	3.82	0.57	3.67	0.57	3.74	0.54
รวมทั้งหมด	3.51	0.51	3.55	0.41	3.75	0.42	3.45	0.42	3.60	0.44

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53-3.84$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
 2. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
 3. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51-3.85$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
 2. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
 3. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
 4. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
 6. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58-4.24$) ทุกรายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
5. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
8. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
9. มีความก้าวหน้าในอาชีพ

10. พนักงานมีความเชื่อถือนางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว

11. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรมชาติ

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-4.22$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
2. อิสรภาพในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
3. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
4. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรมชาติ
5. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
6. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63-3.89$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
2. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ยกเว้น รายการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.81$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
2. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
4. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
5. ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-3.97$) จำนวน 10 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
 3. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 4. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท
 5. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน
 6. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี
 7. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
 8. ความภาคภูมิใจในบริษัท
 9. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
 10. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53-4.21$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
3. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท
4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
5. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
6. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
7. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี ยกเว้นรายการ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ และ 3.45 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.22$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
3. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

4. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
5. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ								
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.80	0.87	3.70	0.77	3.79	0.80	3.75	0.81
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.46	0.92	3.75	0.78	3.71	0.73	3.64	0.84
3.ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.41	0.89	3.83	0.78	3.71	0.99	3.66	0.87
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว	3.15	0.96	3.47	0.87	3.36	1.15	3.33	0.95
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	3.15	1.01	3.45	0.87	3.29	1.07	3.31	0.95
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49	0.75	3.72	0.69	3.36	0.50	3.58	0.70
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.44	0.84	3.43	0.75	3.64	0.84	3.46	0.79
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.51	1.03	3.57	0.91	3.64	0.84	3.56	0.94
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.51	1.05	3.75	0.73	3.71	0.61	3.66	0.86
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.61	1.02	3.57	0.93	3.29	0.61	3.55	0.93
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.90	0.92	3.83	0.83	4.07	0.62	3.89	0.84
รวม	3.49	0.68	3.64	0.52	3.60	0.42	3.58	0.58
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ								
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.44	1.03	3.60	0.72	3.07	0.92	3.47	0.88
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.69	3.47	0.64	3.71	0.47	3.57	0.64
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.27	1.16	3.40	0.88	3.43	0.76	3.35	0.98
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.61	0.95	3.75	0.62	3.43	0.76	3.66	0.78
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.00	0.63	3.17	1.10	2.71	0.91	3.05	0.93
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.98	0.61	3.72	0.66	3.43	0.85	3.78	0.69
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.59	0.77	3.42	0.89	3.57	0.85	3.50	0.84
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.29	0.84	3.49	0.72	3.43	0.85	3.41	0.79
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.32	0.88	3.23	0.82	3.50	0.76	3.30	0.83
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.20	1.12	3.26	1.00	3.14	1.03	3.22	1.04
22.การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.83	0.67	3.79	0.63	3.79	0.89	3.81	0.68
รวม	3.47	0.42	3.48	0.45	3.38	0.37	3.46	0.42

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี								
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.90	0.74	3.85	0.63	3.71	0.61	3.85	0.67
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.93	0.65	3.96	0.78	3.71	0.99	3.92	0.76
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.71	0.90	3.89	0.78	3.64	0.84	3.79	0.83
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.98	0.76	4.06	0.79	3.43	1.16	3.94	0.85
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.80	0.71	3.81	0.88	3.21	0.97	3.73	0.85
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51	0.84	3.72	0.77	3.57	1.09	3.62	0.84
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.73	0.78	3.75	0.65	3.57	0.76	3.72	0.71
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.41	1.16	3.36	1.11	3.07	1.44	3.34	1.17
รวม	3.75	0.52	3.80	0.54	3.49	0.54	3.74	0.54
รวมทั้งหมด	3.57	0.46	3.64	0.44	3.49	0.39	3.60	0.44

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.90$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
4. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-3.83$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
2. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
3. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
5. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
7. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64-4.07$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
5. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
6. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม

7. มีความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59-3.98$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
2. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
3. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
4. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
5. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60-3.79$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
4. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-3.79$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
3. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท
4. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51-3.98$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท

3. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
4. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท
5. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
6. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
7. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สมรส

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-3.71$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
2. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
3. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
4. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ								
1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.45	0.86	3.81	0.71	4.03	0.76	3.75	0.81
2. อีสาระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.84	3.53	0.70	4.12	0.77	3.64	0.84
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอัน ดีต่อกัน	3.29	0.90	3.69	0.79	4.03	0.76	3.66	0.87
4. พนักงานมีความเชื่อถือไว้วางใจผู้บริหารเสมือนคนใน ครอบครัว	2.97	0.91	3.28	0.88	3.79	0.88	3.33	0.95
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.92	0.85	3.33	0.86	3.74	0.99	3.31	0.95
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.32	0.66	3.53	0.56	3.94	0.74	3.58	0.70
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.13	0.78	3.47	0.74	3.82	0.72	3.46	0.79
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.14	0.89	3.72	0.81	3.88	0.95	3.56	0.94
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.29	0.87	3.53	0.74	4.21	0.69	3.66	0.86
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.21	0.81	3.67	0.89	3.79	1.01	3.55	0.93
11. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.53	0.89	4.06	0.71	4.12	0.77	3.89	0.84
รวม	3.23	0.49	3.60	0.42	3.95	0.57	3.58	0.58
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ								
12. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.18	1.01	3.47	0.77	3.79	0.73	3.47	0.88
13. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.64	3.50	0.56	3.85	0.66	3.57	0.64
14. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.13	1.09	3.36	0.80	3.59	0.99	3.35	0.98
15. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.63	0.82	3.81	0.75	3.53	0.75	3.66	0.78
16. มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.05	0.90	3.11	0.85	2.97	1.06	3.05	0.93
17. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.82	0.65	3.67	0.68	3.85	0.74	3.78	0.69
18. ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.39	0.68	3.47	1.00	3.65	0.81	3.50	0.84
19. ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.21	0.84	3.44	0.77	3.59	0.70	3.41	0.79
20. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	2.97	0.85	3.44	0.73	3.50	0.83	3.30	0.83
21. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.08	1.08	3.14	0.93	3.47	1.11	3.22	1.04
22. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.84	0.64	3.89	0.67	3.68	0.73	3.81	0.68
รวม	3.34	0.45	3.48	0.37	3.59	0.42	3.46	0.42

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี								
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.84	0.64	3.92	0.65	3.79	0.73	3.85	0.67
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.97	0.68	3.81	0.71	3.97	0.90	3.92	0.76
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.74	0.89	3.69	0.75	3.94	0.85	3.79	0.83
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.82	1.04	3.89	0.75	4.15	0.70	3.94	0.85
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.47	0.89	3.69	0.79	4.06	0.78	3.73	0.85
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.26	0.72	3.64	0.90	4.00	0.74	3.62	0.84
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.66	0.71	3.58	0.77	3.94	0.60	3.72	0.71
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.03	1.03	3.17	1.30	3.88	1.01	3.34	1.17
รวม	3.60	0.53	3.67	0.48	3.97	0.54	3.74	0.54
รวมทั้งหมด	3.39	0.43	3.59	0.34	3.84	0.44	3.60	0.44

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) จำนวน 1 รายการ คือ สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53-4.06$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
6. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
7. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
8. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ยกเว้นรายการพนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข และค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79, 3.74$ และ 3.82 ตามลำดับ)

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63-3.84$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ยกเว้นรายการ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.85$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
 3. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน
 4. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
 5. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท
 6. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี
 7. ความภาคภูมิใจในบริษัท
 8. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
 9. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66-3.97$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
 2. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
 3. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
 4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
 5. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58-3.92$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
3. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
5. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท

6. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ยกเว้นรายการ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ										
1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.56	0.84	3.79	0.83	4.00	0.55	4.17	0.75	3.75	0.81
2. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.79	3.68	0.84	4.21	0.70	4.17	0.41	3.64	0.84
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจ อันดีต่อกัน	3.29	0.78	3.79	0.83	4.21	0.70	3.83	1.17	3.66	0.87
4. พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนใน ครอบครัว	2.90	0.77	3.49	0.91	4.14	0.86	3.17	1.17	3.33	0.95
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.95	0.80	3.36	1.03	4.07	0.62	3.67	0.82	3.31	0.95
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.27	0.67	3.77	0.60	3.86	0.77	3.67	0.82	3.58	0.70
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.24	0.77	3.62	0.80	3.64	0.84	3.33	0.52	3.46	0.79
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	0.96	3.55	0.88	3.86	0.95	4.33	0.82	3.56	0.94
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.32	0.93	3.85	0.66	3.93	0.92	3.83	0.98	3.66	0.86
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.49	0.93	3.49	0.91	3.86	0.95	3.67	1.21	3.55	0.93
11. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.83	0.95	3.79	0.75	4.36	0.74	4.00	0.63	3.89	0.84
รวม	3.32	0.52	3.65	0.54	4.01	0.48	3.80	0.69	3.58	0.58
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ										
12. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.27	0.87	3.62	0.85	3.50	0.85	3.67	1.21	3.47	0.88
13. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.60	3.60	0.65	3.86	0.66	3.50	0.84	3.57	0.64
14. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน ปฏิบัติงานดี	3.32	1.19	3.21	0.78	3.93	0.92	3.33	0.52	3.35	0.98
15. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.68	0.82	3.70	0.75	3.64	0.74	3.17	0.75	3.66	0.78
16. มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.15	0.88	3.06	0.92	2.79	0.97	2.83	1.33	3.05	0.93
17. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.90	0.66	3.68	0.75	3.86	0.53	3.50	0.55	3.78	0.69
18. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.51	0.68	3.47	0.93	3.71	0.83	3.17	1.17	3.50	0.84
19. ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.29	0.75	3.51	0.83	3.57	0.65	3.00	0.89	3.41	0.79
20. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.05	0.86	3.38	0.80	3.57	0.76	3.67	0.82	3.30	0.83
21. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.12	1.12	3.21	0.95	3.43	1.09	3.50	1.22	3.22	1.04
22. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.88	0.64	3.70	0.62	4.29	0.61	3.00	0.63	3.81	0.68
รวม	3.42	0.45	3.47	0.39	3.65	0.39	3.30	0.54	3.46	0.42

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ลักษณะของขวัญและกำลังใจ										
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.95	0.50	3.83	0.79	3.79	0.70	3.50	0.55	3.85	0.67
24.ความจริงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของ บริษัท	3.93	0.69	3.87	0.80	4.00	0.78	4.00	1.10	3.92	0.76
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.71	0.90	3.83	0.70	4.21	0.80	3.00	0.89	3.79	0.83
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	4.02	0.91	3.91	0.83	3.93	0.73	3.67	1.03	3.94	0.85
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.49	0.87	3.87	0.77	3.93	0.83	3.83	1.17	3.73	0.85
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	0.76	3.72	0.93	4.07	0.47	3.83	0.75	3.62	0.84
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.59	0.74	3.77	0.67	4.00	0.68	3.67	0.82	3.72	0.71
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงาน อย่างต่อเนื่อง	3.32	1.17	3.26	1.13	3.57	1.40	3.67	1.03	3.34	1.17
รวม	3.66	0.53	3.76	0.53	3.94	0.45	3.65	0.74	3.74	0.54
รวมทั้งหมด	3.47	0.43	3.63	0.42	3.87	0.38	3.58	0.62	3.60	0.44

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-3.83$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.85$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
5. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ยกเว้นรายการ พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, 4.07$ และ 3.86 ตามลำดับ)

และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ยกเว้นรายการ ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.90$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
2. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
4. ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ยกเว้นรายการ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และความภาคภูมิใจในบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, 3.60$ และ 3.51 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-4.29$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี
3. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท
6. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
7. ความภาคภูมิใจในบริษัท
8. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
9. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.67$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน
2. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน

3. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
 5. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59-4.02$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
 2. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
 3. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
 4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
 5. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ยกเว้นรายการ พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท และพนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$ และ 3.72 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-4.21$) ทุกรายการ คือ

1. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
2. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
4. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
5. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
6. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท
7. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
8. การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ยกเว้นรายการ การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ					
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.71	0.80	3.82	0.83	0.613
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.64	0.87	3.63	0.79	0.069
3.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร	3.71	0.90	3.55	0.80	0.961
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว	3.41	0.97	3.18	0.90	1.237
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	3.36	0.99	3.24	0.88	0.647
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.59	0.73	3.58	0.64	0.050
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.36	0.80	3.66	0.75	1.952
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	0.93	3.61	0.97	0.397
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.61	0.86	3.74	0.86	0.708
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.44	0.93	3.74	0.92	1.581
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.86	0.87	3.95	0.77	0.555
รวม	3.57	0.58	3.61	0.57	0.358
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ					
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.47	0.94	3.47	0.76	0.013
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.63	3.58	0.68	0.056
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.39	0.97	3.29	1.01	0.480
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.69	0.83	3.61	0.68	0.544
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.20	0.93	2.76	0.88	2.412*
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.81	0.64	3.71	0.77	0.709
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.47	0.81	3.55	0.89	0.466
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.41	0.84	3.39	0.68	0.131
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.23	0.82	3.42	0.86	1.131
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.14	1.00	3.37	1.13	1.035
22.การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.83	0.64	3.76	0.75	0.455
รวม	3.47	0.42	3.45	0.43	0.308

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี					
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	3.71	0.65	1.644
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	4.07	0.73	3.63	0.75	2.938**
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.90	0.82	3.58	0.83	1.934
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.93	0.89	3.97	0.79	0.271
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.74	0.86	3.71	0.84	0.190
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.84	3.50	0.83	1.104
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.84	0.73	3.50	0.60	2.605**
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.36	1.19	3.32	1.14	0.177
รวม	3.81	0.56	3.62	0.46	1.902
รวมทั้งหมด	3.62	0.45	3.56	0.43	0.674

* $P \geq 0.05$ $df = \infty$ $t = \pm 1.960$

** $P \geq 0.01$ $df = \infty$ $t = \pm 2.576$

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
 2. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ									
1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.84	0.90	3.68	0.81	3.79	0.82	3.78	0.67	0.219
2. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.95	3.49	0.83	3.97	0.68	3.89	0.78	3.691*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.32	0.89	3.53	0.83	3.88	0.86	4.22	0.67	3.542*
4. พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว	2.58	0.77	3.47	0.80	3.58	1.03	3.33	1.00	5.724**
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.79	0.79	3.28	1.06	3.61	0.79	3.56	0.88	3.375*
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.37	0.68	3.62	0.68	3.76	0.71	3.22	0.67	2.191
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.26	0.81	3.43	0.83	3.58	0.75	3.67	0.71	0.860
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.58	1.17	3.49	0.88	3.61	0.93	3.67	0.87	0.151
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.26	1.05	3.72	0.90	3.88	0.65	3.33	0.50	2.731*
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.53	1.02	3.51	1.00	3.70	0.88	3.22	0.44	0.671
11. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.63	1.07	3.85	0.78	4.24	0.66	3.33	0.71	4.293**
รวม	3.32	0.65	3.55	0.59	3.78	0.50	3.57	0.40	2.843*
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ									
12. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.16	0.83	3.49	0.93	3.67	0.82	3.33	0.87	1.442
13. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.61	3.55	0.69	3.76	0.61	3.22	0.44	2.013
14. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.00	1.11	3.30	1.00	3.64	0.93	3.33	0.50	1.837
15. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.63	0.83	3.68	0.86	3.64	0.70	3.67	0.50	0.029
16. มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.16	0.90	3.06	0.79	3.15	1.06	2.33	1.00	2.055
17. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.89	0.46	3.81	0.74	3.85	0.62	3.11	0.78	3.354*
18. ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.47	0.84	3.51	0.80	3.73	0.67	2.67	1.12	4.124**
19. ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.26	0.73	3.38	0.82	3.61	0.61	3.11	1.17	1.372
20. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.42	0.77	3.15	0.86	3.52	0.62	3.00	1.32	1.805
21. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.42	1.07	2.98	0.99	3.52	0.97	3.00	1.32	2.150
22. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.74	0.81	3.77	0.60	3.97	0.64	3.56	0.88	1.184
รวม	3.42	0.47	3.43	0.39	3.64	0.37	3.12	0.45	4.432**

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ลักษณะของขวัญและกำลังใจ									
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	4.05	0.52	3.79	0.75	3.88	0.65	3.67	0.50	0.969
24.ความจริงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.68	0.58	4.02	0.77	3.85	0.83	4.11	0.78	1.171
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.79	0.92	3.70	0.75	4.03	0.81	3.33	1.00	2.054
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	4.21	0.71	3.68	0.89	4.09	0.84	4.22	0.67	2.909*
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.84	0.83	3.72	0.68	3.76	1.03	3.44	1.01	0.455
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	0.77	3.57	0.93	3.70	0.81	3.67	0.71	0.159
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.68	0.75	3.66	0.67	3.82	0.77	3.78	0.67	0.355
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.53	1.17	3.23	1.09	3.45	1.25	3.11	1.36	0.503
รวม	3.80	0.56	3.67	0.50	3.82	0.57	3.67	0.57	0.623
รวมทั้งหมด	3.51	0.51	3.55	0.41	3.75	0.42	3.45	0.42	2.072

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานมีความเชื่อต่อวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว
2. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. อีตระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
3. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรักษาระเบียบวินัย

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. พนักงานมีความเชื่อต่อวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ได้รับการยอมรับในความสามารถ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-35 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. พนักงานรักษาระเบียบวินัย พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ							
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.80	0.87	3.70	0.77	3.79	0.80	0.213
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.46	0.92	3.75	0.78	3.71	0.73	1.479
3.ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอัน ดีต่อกัน	3.41	0.89	3.83	0.78	3.71	0.99	2.783
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนใน ครอบครัว	3.15	0.96	3.47	0.87	3.36	1.15	1.379
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	3.15	1.01	3.45	0.87	3.29	1.07	1.206
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49	0.75	3.72	0.69	3.36	0.50	2.130
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.44	0.84	3.43	0.75	3.64	0.84	0.412
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.51	1.03	3.57	0.91	3.64	0.84	0.105
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.51	1.05	3.75	0.73	3.71	0.61	0.964
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.61	1.02	3.57	0.93	3.29	0.61	0.651
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.90	0.92	3.83	0.83	4.07	0.62	0.466
รวม	3.49	0.68	3.64	0.52	3.60	0.42	0.777
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ							
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.44	1.03	3.60	0.72	3.07	0.92	2.115
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.69	3.47	0.64	3.71	0.47	1.362
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.27	1.16	3.40	0.88	3.43	0.76	0.243
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.61	0.95	3.75	0.62	3.43	0.76	1.107
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.00	0.63	3.17	1.10	2.71	0.91	1.418
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.98	0.61	3.72	0.66	3.43	0.85	3.905*
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.59	0.77	3.42	0.89	3.57	0.85	0.532
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.29	0.84	3.49	0.72	3.43	0.85	0.735
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.32	0.88	3.23	0.82	3.50	0.76	0.611
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.20	1.12	3.26	1.00	3.14	1.03	0.095
22.การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.83	0.67	3.79	0.63	3.79	0.89	0.040
รวม	3.47	0.42	3.48	0.45	3.38	0.37	0.303

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี							
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.90	0.74	3.85	0.63	3.71	0.61	0.411
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.93	0.65	3.96	0.78	3.71	0.99	0.587
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.71	0.90	3.89	0.78	3.64	0.84	0.776
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.98	0.76	4.06	0.79	3.43	1.16	3.177*
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.80	0.71	3.81	0.88	3.21	0.97	3.099*
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51	0.84	3.72	0.77	3.57	1.09	0.711
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.73	0.78	3.75	0.65	3.57	0.76	0.372
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.41	1.16	3.36	1.11	3.07	1.44	0.454
รวม	3.75	0.52	3.80	0.54	3.49	0.54	1.873
รวมทั้งหมด	3.57	0.46	3.64	0.44	3.49	0.39	0.746

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัย พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ							
1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.45	0.86	3.81	0.71	4.03	0.76	5.123**
2. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.84	3.53	0.70	4.12	0.77	10.217**
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจอัน ดีต่อกัน	3.29	0.90	3.69	0.79	4.03	0.76	7.379**
4. พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนใน ครอบครัว	2.97	0.91	3.28	0.88	3.79	0.88	7.676**
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.92	0.85	3.33	0.86	3.74	0.99	7.327**
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.32	0.66	3.53	0.56	3.94	0.74	8.370**
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.13	0.78	3.47	0.74	3.82	0.72	7.747**
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.14	0.89	3.72	0.81	3.88	0.95	7.866**
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.29	0.87	3.53	0.74	4.21	0.69	13.454**
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.21	0.81	3.67	0.89	3.79	1.01	4.215*
11. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.53	0.89	4.06	0.71	4.12	0.77	6.102**
รวม	3.23	0.49	3.60	0.42	3.95	0.57	18.940**
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ							
12. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.18	1.01	3.47	0.77	3.79	0.73	4.596*
13. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.64	3.50	0.56	3.85	0.66	5.288**
14. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานปฏิบัติงานดี	3.13	1.09	3.36	0.80	3.59	0.99	1.989
15. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.63	0.82	3.81	0.75	3.53	0.75	1.145
16. มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.05	0.90	3.11	0.85	2.97	1.06	0.197
17. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.82	0.65	3.67	0.68	3.85	0.74	0.726
18. ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.39	0.68	3.47	1.00	3.65	0.81	0.842
19. ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.21	0.84	3.44	0.77	3.59	0.70	2.180
20. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	2.97	0.85	3.44	0.73	3.50	0.83	4.728**
21. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.08	1.08	3.14	0.93	3.47	1.11	1.446
22. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.84	0.64	3.89	0.67	3.68	0.73	0.948
รวม	3.34	0.45	3.48	0.37	3.59	0.42	3.338*

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี							
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.84	0.64	3.92	0.65	3.79	0.73	0.297
24.ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท	3.97	0.68	3.81	0.71	3.97	0.90	0.568
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.74	0.89	3.69	0.75	3.94	0.85	0.873
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	3.82	1.04	3.89	0.75	4.15	0.70	1.485
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.47	0.89	3.69	0.79	4.06	0.78	4.598*
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.26	0.72	3.64	0.90	4.00	0.74	7.803**
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.66	0.71	3.58	0.77	3.94	0.60	2.545
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.03	1.03	3.17	1.30	3.88	1.01	5.917**
รวม	3.60	0.53	3.67	0.48	3.97	0.54	4.999**
รวมทั้งหมด	3.39	0.43	3.59	0.34	3.84	0.44	10.911**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 10 รายการ คือ

1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
2. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
10. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
2. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. อีตระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. พนักงานมีความเชื่อถื่อวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

15. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

17. การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ									
1.ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม	3.56	0.84	3.79	0.83	4.00	0.55	4.17	0.75	1.789
2.อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร	3.32	0.79	3.68	0.84	4.21	0.70	4.17	0.41	5.736**
3.ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจ อันดีต่อกัน	3.29	0.78	3.79	0.83	4.21	0.70	3.83	1.17	5.370**
4.พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนใน ครอบครัว	2.90	0.77	3.49	0.91	4.14	0.86	3.17	1.17	8.054**
5.ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข	2.95	0.80	3.36	1.03	4.07	0.62	3.67	0.82	5.964**
6.ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.27	0.67	3.77	0.60	3.86	0.77	3.67	0.82	5.124**
7.ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม	3.24	0.77	3.62	0.80	3.64	0.84	3.33	0.52	1.994
8.มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	0.96	3.55	0.88	3.86	0.95	4.33	0.82	2.675*
9.ได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.32	0.93	3.85	0.66	3.93	0.92	3.83	0.98	3.794**
10.สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.49	0.93	3.49	0.91	3.86	0.95	3.67	1.21	0.660
11.สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ	3.83	0.95	3.79	0.75	4.36	0.74	4.00	0.63	1.846
รวม	3.32	0.52	3.65	0.54	4.01	0.48	3.80	0.69	7.011**
องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ									
12.ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน	3.27	0.87	3.62	0.85	3.50	0.85	3.67	1.21	1.269
13.ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.60	3.60	0.65	3.86	0.66	3.50	0.84	1.362
14.บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน ปฏิบัติงานดี	3.32	1.19	3.21	0.78	3.93	0.92	3.33	0.52	2.007
15.ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.68	0.82	3.70	0.75	3.64	0.74	3.17	0.75	0.867
16.มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้	3.15	0.88	3.06	0.92	2.79	0.97	2.83	1.33	0.627
17.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	3.90	0.66	3.68	0.75	3.86	0.53	3.50	0.55	1.152
18.ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท	3.51	0.68	3.47	0.93	3.71	0.83	3.17	1.17	0.642
19.ความภาคภูมิใจในบริษัท	3.29	0.75	3.51	0.83	3.57	0.65	3.00	0.89	1.314
20.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน	3.05	0.86	3.38	0.80	3.57	0.76	3.67	0.82	2.359
21.ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน	3.12	1.12	3.21	0.95	3.43	1.09	3.50	1.22	0.444
22.การปฏิบัติติดต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.88	0.64	3.70	0.62	4.29	0.61	3.00	0.63	6.616**
รวม	3.42	0.45	3.47	0.39	3.65	0.39	3.30	0.54	1.337

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ลักษณะของขวัญและกำลังใจ									
23.ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน	3.95	0.50	3.83	0.79	3.79	0.70	3.50	0.55	0.920
24.ความจริงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของ บริษัท	3.93	0.69	3.87	0.80	4.00	0.78	4.00	1.10	0.132
25.การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของบริษัท	3.71	0.90	3.83	0.70	4.21	0.80	3.00	0.89	3.400*
26.พนักงานรักษาระเบียบวินัย	4.02	0.91	3.91	0.83	3.93	0.73	3.67	1.03	0.347
27.พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท	3.49	0.87	3.87	0.77	3.93	0.83	3.83	1.17	1.881
28.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	0.76	3.72	0.93	4.07	0.47	3.83	0.75	3.766*
29.พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.59	0.74	3.77	0.67	4.00	0.68	3.67	0.82	1.312
30.การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงาน อย่างต่อเนื่อง	3.32	1.17	3.26	1.13	3.57	1.40	3.67	1.03	0.419
รวม	3.66	0.53	3.76	0.53	3.94	0.45	3.65	0.74	0.984
รวมทั้งหมด	3.47	0.43	3.63	0.42	3.87	0.38	3.58	0.62	3.144*

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

1. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
3. พนักงานมีความเชื่อถือนางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว
4. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
5. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
2. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. อิศระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. พนักงานมีความเชื่อถือว่าใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ได้รับการยอมรับในความสามารถ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05