

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 การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	87	80.56
2. หญิง	21	19.44
รวม	108	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	69	63.89
2. 30-40 ปี	26	24.07
3. 41-50 ปี	13	12.04
4. มากกว่า 50 ปี	0	0.00
รวม	108	100.00
อายุงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	77	71.30
2. 10-15 ปี	26	24.07
3. 16-25 ปี	5	4.63
4. มากกว่า 25 ปี	0	0.00
รวม	108	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	75	69.45
2. สมรส	31	28.70
3. หม้าย/หย่าร้าง	2	1.85
รวม	108	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	9	8.33
2. อนุปริญญา	20	18.52
3. ปริญญาตรี	79	73.15
4. สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	108	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	43	39.82
2. 20,000-30,000 บาท	36	33.33
3. 30,001-40,000 บาท	15	13.89
4. มากกว่า 40,000 บาท	14	12.96
รวม	108	100.00
ตำแหน่งงาน		
1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	88	81.48
2. หัวหน้างาน	16	14.82
3. ผู้บริหาร	4	3.70
รวม	108	100.00
การอบรมสัมมนา		
1. ไม่เคย	5	4.63
2. ต่ำกว่า 5 ครั้ง	13	12.04
3. 5-10 ครั้ง	55	50.92
4. มากกว่า 10 ครั้ง	35	32.41
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.56 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 63.89 รองลงมา 30-40 ปี ร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุด 41-50 ปี ร้อยละ 12.04 มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 71.30 รองลงมา 10-15 ปี ร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุด 16-25 ปี ร้อยละ 4.63 สถานภาพโสด ร้อยละ 69.45 รองลงมา สมรส ร้อยละ 28.70 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 1.85 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.15 รองลงมา อนุปริญญา ร้อยละ 18.52 และน้อยที่สุด ต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 8.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 39.82 รองลงมา 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุด มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 12.96 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 81.48 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 14.82 และน้อยที่สุด ผู้บริหาร ร้อยละ 3.70 มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง ร้อยละ 50.92 รองลงมา มากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 32.41 และน้อยที่สุด ไม่เคยอบรมสัมมนา ร้อยละ 4.63

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมแรงใจที่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยใจ						
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.91	0.62	3.76	0.83	3.88	0.67
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.54	3.48	0.81	3.64	0.60
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.13	0.63	3.95	0.67	4.09	0.63
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.81	3.90	0.62	3.87	0.77
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.89	0.60	3.90	0.44	3.89	0.57
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.92	0.55	3.81	0.40	3.90	0.53
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.72	3.86	0.48	3.97	0.68
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.87	0.57	3.86	0.57	3.87	0.57
9.งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.56	3.76	0.70	3.70	0.58
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.84	0.59	3.71	0.64	3.81	0.60
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.40	0.74	3.71	0.56	3.46	0.72
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.84	0.50	3.95	0.50	3.86	0.50
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.82	0.62	3.81	0.60	3.81	0.61
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.47	0.76	3.71	0.56	3.52	0.73
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.59	0.93	3.81	0.60	3.63	0.88
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.82	0.72	3.86	0.48	3.82	0.68
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.85	0.71	4.05	0.50	3.89	0.67
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.92	0.58	3.76	0.62	3.89	0.59
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.05	0.65	3.86	0.73	4.01	0.66
รวม	3.82	0.32	3.82	0.34	3.82	0.32

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยต่ำ						
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.06	0.64	4.05	0.50	4.06	0.61
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.94	0.58	3.86	0.36	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.78	0.69	3.81	0.40	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.11	0.64	3.90	0.70	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.99	0.64	3.95	0.38	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.05	0.50	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.03	0.62	3.95	0.50	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการงูใจทำงาน	3.89	0.54	3.90	0.54	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการงูใจทำงาน	3.87	0.64	4.00	0.55	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.09	0.71	3.95	0.38	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.86	0.73	3.86	0.48	3.86	0.69
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.57	4.05	0.50	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานข้อมกระทบต่อการทำงาน	3.89	0.52	3.95	0.38	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.85	0.58	3.90	0.44	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.82	0.60	4.10	0.44	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.55	4.10	0.44	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.56	4.24	0.54	4.12	0.56
รวม	3.95	0.33	3.98	0.23	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.88	0.30	3.90	0.26	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-4.09$) จำนวน 18 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
4. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
6. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
7. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
8. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง
9. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
10. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
11. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
12. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง
17. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
18. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย ยกเว้นรายการ ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71-4.05$) จำนวน 18 รายการ คือ

1. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
2. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ

3. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
6. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
7. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
8. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
9. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
10. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
11. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
12. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
13. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
14. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
16. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
17. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
18. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79-4.12$) ทุกรายการ คือ

1. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
2. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
4. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
6. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
7. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
9. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
10. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
11. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน

12. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจงใจทำงาน
 13. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
 14. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้
 15. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
 16. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
 17. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
- เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 30ปี		30-40 ปี		41-50ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยจิตใจ								
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.99	0.65	3.81	0.49	3.46	0.88	3.88	0.67
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.67	0.56	3.77	0.43	3.23	0.93	3.64	0.60
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.04	0.65	4.19	0.63	4.15	0.55	4.09	0.63
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.66	3.88	0.99	3.46	0.78	3.87	0.77
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.93	0.55	3.81	0.57	3.85	0.69	3.89	0.57
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.83	0.54	3.96	0.45	4.15	0.55	3.90	0.53
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.63	4.00	0.69	3.85	0.90	3.97	0.68
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.87	0.57	3.88	0.52	3.85	0.69	3.87	0.57
9. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	0.52	3.54	0.58	3.46	0.78	3.70	0.58
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.83	0.62	3.77	0.51	3.85	0.69	3.81	0.60
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.62	0.62	3.23	0.82	3.08	0.76	3.46	0.72
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.88	0.47	3.85	0.54	3.77	0.60	3.86	0.50
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.81	0.52	3.85	0.73	3.77	0.83	3.81	0.61
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.64	0.54	3.42	0.90	3.08	1.04	3.52	0.73
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.74	0.78	3.62	1.06	3.08	0.86	3.63	0.88
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.93	0.63	3.88	0.65	3.15	0.69	3.82	0.68
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.91	0.68	4.00	0.63	3.54	0.66	3.89	0.67
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.94	0.48	3.92	0.56	3.54	0.97	3.89	0.59
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.12	0.53	4.00	0.69	3.46	0.97	4.01	0.66
รวม	3.87	0.25	3.81	0.34	3.57	0.51	3.82	0.32

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูน								
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.06	0.57	4.27	0.67	3.62	0.51	4.06	0.61
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.90	0.52	4.12	0.52	3.69	0.63	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.84	0.63	3.69	0.62	3.69	0.75	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.16	0.56	3.96	0.77	3.85	0.80	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.01	0.56	3.96	0.60	3.85	0.80	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.08	0.48	4.00	0.71	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.09	0.59	3.96	0.60	3.77	0.60	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.90	0.52	4.00	0.57	3.62	0.51	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.90	0.62	4.04	0.66	3.62	0.51	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	0.62	4.19	0.57	4.15	0.99	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.94	0.59	3.77	0.71	3.62	1.04	3.86	0.69
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.84	0.50	3.81	0.63	4.00	0.71	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.88	0.40	3.85	0.54	4.08	0.76	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.87	0.54	3.73	0.53	4.08	0.64	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.93	0.55	3.73	0.67	3.85	0.55	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.04	0.50	4.04	0.60	4.00	0.58	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.54	4.19	0.57	4.15	0.69	4.12	0.56
รวม	3.97	0.27	3.96	0.38	3.86	0.40	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.92	0.23	3.89	0.34	3.71	0.41	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-4.12$) ทุกรายการ คือ

1. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
2. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
4. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
5. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
6. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
9. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
10. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
11. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
12. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
16. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
17. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
18. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
19. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี ยกเว้นรายการงานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว และความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ และ 3.42 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54-4.15$) จำนวน 10 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ

2. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
3. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
4. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
5. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
6. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
7. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
8. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
9. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
10. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มปัจจัยคำจูน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84-4.16$) ทุกรายการ คือ

1. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
2. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
5. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
6. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
7. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
8. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
9. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้
10. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
11. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
12. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
13. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
14. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
16. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
17. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และ 41-50 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

รายการ	ต่ำกว่า 10ปี		10-15 ปี		16-25ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยใจ								
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.95	0.65	3.77	0.71	3.40	0.55	3.88	0.67
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.55	3.58	0.76	3.40	0.55	3.64	0.60
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.06	0.64	4.12	0.65	4.40	0.55	4.09	0.63
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.76	3.65	0.80	3.80	0.84	3.87	0.77
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.92	0.53	3.77	0.71	4.00	0.00	3.89	0.57
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.84	0.54	4.08	0.48	3.80	0.45	3.90	0.53
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.68	3.88	0.71	4.20	0.45	3.97	0.68
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.86	0.56	3.88	0.59	4.00	0.71	3.87	0.57
9.งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.77	0.54	3.54	0.71	3.60	0.55	3.70	0.58
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.82	0.60	3.73	0.60	4.20	0.45	3.81	0.60
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.57	0.68	3.27	0.78	2.80	0.45	3.46	0.72
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.86	0.51	3.88	0.52	3.80	0.45	3.86	0.50
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.81	0.59	3.81	0.69	4.00	0.71	3.81	0.61
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.57	0.70	3.38	0.85	3.40	0.55	3.52	0.73
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.74	0.85	3.23	0.86	4.00	1.00	3.63	0.88
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.91	0.67	3.58	0.64	3.80	0.84	3.82	0.68
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.91	0.71	3.77	0.59	4.20	0.45	3.89	0.67
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.94	0.52	3.65	0.69	4.40	0.55	3.89	0.59
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.12	0.61	3.65	0.75	4.20	0.45	4.01	0.66
รวม	3.86	0.29	3.70	0.42	3.86	0.19	3.82	0.32

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10ปี		10-15 ปี		16-25 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูน								
20.องค์การกำหนดคนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.04	0.59	4.15	0.61	3.80	0.84	4.06	0.61
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.92	0.53	4.00	0.57	3.60	0.55	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.81	0.61	3.81	0.69	3.40	0.89	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.13	0.59	3.92	0.80	4.00	0.71	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.01	0.57	3.88	0.65	4.00	0.71	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.65	4.04	0.53	4.20	0.84	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.08	0.60	3.92	0.56	3.60	0.55	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.91	0.52	3.88	0.59	3.60	0.55	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.65	3.92	0.56	4.00	0.71	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.01	0.64	4.19	0.63	4.20	1.10	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.90	0.62	3.73	0.83	4.00	1.00	3.86	0.69
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.83	0.50	3.88	0.65	4.00	1.00	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.90	0.45	3.92	0.56	3.80	0.84	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.87	0.55	3.77	0.51	4.20	0.84	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.90	0.55	3.77	0.59	4.00	1.00	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.00	0.54	4.04	0.45	4.60	0.55	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.06	0.55	4.23	0.59	4.40	0.55	4.12	0.56
รวม	3.96	0.31	3.95	0.32	3.96	0.46	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.91	0.27	3.82	0.34	3.91	0.30	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-4.12$) ทุกรายการ คือ

1. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
2. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
5. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
6. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
9. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
10. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
11. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
12. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
17. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
18. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
19. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี ยกเว้นรายการ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, 3.38$ และ 3.23 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-4.40$) จำนวน 15 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
 2. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
 3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
 4. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
 5. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในงาน
 6. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
 7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
 8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
 9. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงาน ได้เต็มที่
 10. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
 11. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
 12. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
 13. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
 14. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
 15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81-4.13$) ทุกรายการ คือ

1. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
2. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
6. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
7. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
8. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
9. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
10. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
11. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง

และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

12. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
13. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
14. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
16. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
17. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี

พนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) จำนวน 1 รายการ คือ ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก และปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยจูงใจ								
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.96	0.65	3.71	0.59	3.50	2.12	3.88	0.67
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.55	3.61	0.56	2.50	2.12	3.64	0.60
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.05	0.63	4.23	0.62	3.50	0.71	4.09	0.63
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.77	3.77	0.80	3.50	0.71	3.87	0.77
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.89	0.56	3.87	0.62	4.00	0.00	3.89	0.57
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.81	0.54	4.06	0.44	4.50	0.71	3.90	0.53
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.63	4.06	0.77	4.50	0.71	3.97	0.68
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.84	0.57	3.90	0.54	4.50	0.71	3.87	0.57
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.52	3.65	0.66	3.00	1.41	3.70	0.58
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.80	0.59	3.87	0.50	3.50	2.12	3.81	0.60
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.55	0.70	3.29	0.74	3.00	0.00	3.46	0.72
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.85	0.51	3.90	0.47	3.50	0.71	3.86	0.50
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.75	0.55	4.00	0.73	3.50	0.71	3.81	0.61
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.57	0.60	3.42	0.96	3.00	1.41	3.52	0.73
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.68	0.86	3.55	0.96	3.00	0.00	3.63	0.88
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.88	0.64	3.74	0.77	3.00	0.00	3.82	0.68
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.89	0.71	3.90	0.60	3.50	0.71	3.89	0.67
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.93	0.50	3.84	0.69	3.00	1.41	3.89	0.59
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.11	0.58	3.84	0.73	3.00	1.41	4.01	0.66
รวม	3.83	0.28	3.80	0.38	3.45	0.93	3.82	0.32

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูน								
20.องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.03	0.59	4.13	0.67	4.00	0.00	4.06	0.61
21.องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.89	0.48	4.00	0.68	4.00	0.00	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.83	0.64	3.68	0.65	4.00	0.00	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.12	0.59	3.97	0.80	4.00	0.00	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.97	0.59	3.97	0.60	4.50	0.71	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.03	0.55	4.50	0.71	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.05	0.61	3.94	0.51	4.00	1.41	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.87	0.53	3.97	0.55	3.50	0.71	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.66	3.97	0.55	3.50	0.71	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.01	0.63	4.16	0.73	4.50	0.71	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช้ตัวแทนก็ได้	3.88	0.64	3.81	0.79	4.00	1.41	3.86	0.69
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.52	3.97	0.66	4.00	0.00	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.89	0.45	3.90	0.60	4.00	0.00	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.80	0.55	4.03	0.55	3.50	0.71	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.87	0.58	3.87	0.62	4.00	0.00	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.00	0.55	4.13	0.50	4.00	0.00	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.05	0.54	4.26	0.58	4.50	0.71	4.12	0.56
รวม	3.94	0.31	3.99	0.33	4.03	0.46	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.89	0.27	3.89	0.33	3.74	0.69	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-4.11$) ทุกรายการ คือ

1. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
2. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
4. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
5. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
6. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในงาน
9. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
10. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
11. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
12. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
16. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
17. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
18. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
19. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้นรายการ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว และความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$ และ 3.42 ตามลำดับ)

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
 2. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
 3. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก และปานกลาง

กลุ่มปัจจัยคำจูน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80-4.12$) ทุกรายการ คือ

1. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
2. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
6. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
7. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
9. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
10. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
11. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
12. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง

และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้

13. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
14. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
15. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
16. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
17. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
2. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
3. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยจูงใจ								
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.44	0.88	3.45	0.51	4.04	0.61	3.88	0.67
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.11	0.93	3.30	0.47	3.78	0.52	3.64	0.60
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	3.89	0.78	4.10	0.64	4.11	0.62	4.09	0.63
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2.89	0.93	4.15	0.67	3.91	0.70	3.87	0.77
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	4.00	0.87	3.85	0.49	3.89	0.55	3.89	0.57
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.89	0.60	3.85	0.59	3.91	0.51	3.90	0.53
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.22	0.83	4.20	0.52	4.00	0.64	3.97	0.68
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.78	0.83	3.80	0.62	3.90	0.52	3.87	0.57
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.22	0.97	3.60	0.50	3.78	0.52	3.70	0.58
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.33	0.71	3.75	0.72	3.89	0.53	3.81	0.60
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.11	0.78	3.40	0.82	3.52	0.68	3.46	0.72
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.56	0.53	3.85	0.59	3.90	0.47	3.86	0.50
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.00	0.87	3.95	0.51	3.87	0.54	3.81	0.61
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	2.67	0.87	3.65	0.49	3.58	0.71	3.52	0.73
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	2.56	1.01	3.60	0.68	3.76	0.84	3.63	0.88
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.00	0.87	4.00	0.46	3.87	0.65	3.82	0.68
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.22	0.83	3.85	0.75	3.97	0.60	3.89	0.67
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.22	0.97	3.85	0.59	3.97	0.48	3.89	0.59
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	2.89	0.93	4.15	0.49	4.10	0.55	4.01	0.66
รวม	3.26	0.44	3.81	0.25	3.88	0.26	3.82	0.32

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูน								
20.องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.44	0.73	4.15	0.37	4.10	0.61	4.06	0.61
21.องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.67	0.87	4.00	0.32	3.94	0.54	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.67	0.71	4.05	0.60	3.73	0.63	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3.44	1.01	4.15	0.75	4.13	0.54	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.67	0.87	4.10	0.64	3.99	0.54	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.11	0.60	4.25	0.55	3.97	0.64	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.67	0.71	3.95	0.51	4.08	0.59	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.89	0.60	4.05	0.51	3.85	0.53	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.44	0.88	3.95	0.51	3.94	0.61	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	1.12	4.30	0.47	4.01	0.63	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.22	0.97	3.95	0.76	3.91	0.60	3.86	0.69
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.89	0.78	3.95	0.51	3.82	0.55	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.78	0.67	3.95	0.51	3.90	0.47	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.78	0.67	3.95	0.69	3.85	0.51	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.78	0.44	3.95	0.60	3.86	0.59	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	3.67	0.87	4.25	0.44	4.03	0.48	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	3.89	0.60	4.30	0.47	4.10	0.57	4.12	0.56
รวม	3.71	0.52	4.07	0.21	3.95	0.30	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.48	0.44	3.94	0.20	3.92	0.26	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-4.00$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
2. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
4. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
5. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-4.20$) จำนวน 16 รายการ คือ

1. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
2. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
4. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
5. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
6. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
9. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
10. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
11. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
12. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นรายการ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง และงานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ล้าพังผู้เดียว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, 3.78$ และ 3.52 ตามลำดับ)

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานที่มีการศึกษาค่ากว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.11$) จำนวน 13 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
- ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
2. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 3. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
 4. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
 5. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
 6. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
 8. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
 9. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
 10. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
 11. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
 12. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 13. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95-4.30$) ทุกรายการ คือ

1. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
3. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
4. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
5. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

6. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
7. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
8. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
9. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
10. องค์การจืดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ
11. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
12. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
13. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้
14. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
15. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
16. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
17. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยจูงใจ										
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.79	0.74	4.00	0.63	3.93	0.46	3.79	0.70	3.88	0.67
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.56	0.70	3.67	0.53	3.73	0.46	3.71	0.61	3.64	0.60
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.14	0.52	3.94	0.79	4.13	0.64	4.29	0.47	4.09	0.63
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.81	3.92	0.73	3.93	0.80	3.79	0.80	3.87	0.77
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.88	0.59	3.97	0.56	3.80	0.56	3.79	0.58	3.89	0.57
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.81	0.55	3.81	0.52	4.00	0.38	4.29	0.47	3.90	0.53
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.93	0.70	3.89	0.71	4.13	0.52	4.14	0.66	3.97	0.68
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.84	0.61	3.86	0.59	3.87	0.52	4.00	0.39	3.87	0.57
9.งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.67	0.64	3.75	0.55	3.67	0.62	3.71	0.47	3.70	0.58
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.81	0.63	3.78	0.68	3.73	0.46	4.00	0.39	3.81	0.60
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.67	0.57	3.42	0.73	3.40	0.91	3.00	0.68	3.46	0.72
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.84	0.43	3.83	0.56	3.87	0.64	4.00	0.39	3.86	0.50
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.70	0.60	3.75	0.69	4.00	0.53	4.14	0.36	3.81	0.61
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.53	0.70	3.42	0.81	3.73	0.59	3.50	0.76	3.52	0.73
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.70	0.91	3.50	0.85	3.87	0.92	3.50	0.85	3.63	0.88
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.70	0.77	4.00	0.63	3.93	0.59	3.64	0.50	3.82	0.68
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน	3.84	0.75	3.83	0.74	4.13	0.52	3.93	0.27	3.89	0.67
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.81	0.66	3.94	0.58	3.87	0.52	4.00	0.39	3.89	0.59
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	3.95	0.87	4.03	0.45	4.07	0.59	4.07	0.47	4.01	0.66
รวม	3.79	0.39	3.81	0.28	3.88	0.27	3.86	0.26	3.82	0.32

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าเงิน										
20.องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.86	0.60	4.17	0.61	4.47	0.52	3.93	0.47	4.06	0.61
21.องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.79	0.51	4.00	0.59	4.20	0.41	3.86	0.53	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.86	0.60	3.72	0.66	3.80	0.56	3.71	0.83	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	4.17	0.61	3.93	0.70	4.07	0.62	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.05	0.62	3.92	0.60	4.00	0.53	3.93	0.62	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.02	0.60	4.03	0.74	4.00	0.38	4.14	0.66	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.98	0.51	4.14	0.72	4.07	0.46	3.79	0.58	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.39	3.97	0.70	3.93	0.46	3.64	0.50	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.86	0.60	3.92	0.77	4.13	0.35	3.71	0.47	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.95	0.58	4.08	0.81	4.20	0.41	4.21	0.70	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.81	0.66	3.83	0.70	4.07	0.59	3.86	0.86	3.86	0.69
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.91	0.43	3.72	0.61	4.00	0.53	3.86	0.77	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.88	0.32	3.86	0.54	3.93	0.46	4.00	0.78	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.93	0.40	3.78	0.68	3.67	0.49	4.07	0.62	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	4.05	0.38	3.75	0.69	3.80	0.56	3.71	0.73	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.51	4.03	0.65	4.07	0.26	4.07	0.47	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.53	4.03	0.61	4.27	0.46	4.29	0.61	4.12	0.56
รวม	3.94	0.32	3.95	0.35	4.03	0.18	3.93	0.33	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.87	0.33	3.88	0.29	3.96	0.21	3.89	0.26	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53-4.14$) ทุกรายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
4. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
5. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
6. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
7. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
8. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
9. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
11. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
12. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
14. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
15. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
16. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
17. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
18. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
19. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ยกเว้นรายการ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.00 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-4.03$) จำนวน 17 รายการ คือ

1. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
4. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
5. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
6. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
7. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
8. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
9. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
10. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
11. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในกรงาน
12. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
16. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
17. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มปัจจัยค่าจุน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
2. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
4. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
6. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน

7. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 8. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
 10. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
 11. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
 12. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
 13. องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
 14. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
 15. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
 16. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้
 17. องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ
- เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยใจ								
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.92	0.68	3.69	0.48	3.75	0.96	3.88	0.67
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.65	0.61	3.56	0.51	3.75	0.96	3.64	0.60
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.06	0.63	4.19	0.66	4.50	0.58	4.09	0.63
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.77	4.06	0.77	3.75	0.96	3.87	0.77
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.88	0.58	3.94	0.44	4.00	0.82	3.89	0.57
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.85	0.54	4.00	0.37	4.50	0.58	3.90	0.53
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.69	4.00	0.52	4.25	0.96	3.97	0.68
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.86	0.59	3.94	0.44	3.75	0.50	3.87	0.57
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.60	3.75	0.58	4.00	0.00	3.70	0.58
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.81	0.64	3.81	0.40	4.00	0.00	3.81	0.60
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.52	0.64	3.19	0.98	3.25	0.96	3.46	0.72
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.85	0.47	3.81	0.66	4.25	0.50	3.86	0.50
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.75	0.63	4.06	0.44	4.25	0.50	3.81	0.61
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.49	0.74	3.56	0.63	4.00	0.82	3.52	0.73
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.59	0.91	3.81	0.75	3.75	0.96	3.63	0.88
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.85	0.70	3.75	0.58	3.50	0.58	3.82	0.68
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในงาน	3.87	0.72	4.00	0.37	3.75	0.50	3.89	0.67
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.90	0.61	3.87	0.50	3.75	0.50	3.89	0.59
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.02	0.69	3.94	0.44	4.00	0.82	4.01	0.66
รวม	3.81	0.34	3.84	0.23	3.93	0.37	3.82	0.32

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูง								
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.03	0.61	4.25	0.58	3.75	0.50	4.06	0.61
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.91	0.54	4.06	0.57	3.75	0.50	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.78	0.63	3.88	0.72	3.50	0.58	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.10	0.63	3.88	0.81	4.25	0.50	4.07	0.65
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.99	0.62	3.87	0.50	4.25	0.50	3.98	0.60
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.05	0.64	4.06	0.44	3.75	0.96	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.07	0.60	3.88	0.50	3.50	0.58	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.91	0.54	3.88	0.50	3.50	0.58	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.89	0.65	4.00	0.52	3.75	0.50	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.05	0.68	4.13	0.50	4.25	0.96	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.82	0.69	4.06	0.57	4.00	1.15	3.86	0.69
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.81	0.54	3.94	0.57	4.50	0.58	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.90	0.43	3.75	0.68	4.50	0.58	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.84	0.54	3.81	0.54	4.50	0.58	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.89	0.56	3.88	0.72	3.50	0.58	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.55	4.06	0.44	4.25	0.50	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.07	0.54	4.31	0.60	4.50	0.58	4.12	0.56
รวม	3.95	0.33	3.98	0.25	4.00	0.43	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.88	0.30	3.91	0.21	3.97	0.34	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.8 พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-4.06$) จำนวน 18 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
5. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
6. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
7. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
9. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
10. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
11. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
12. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
13. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
14. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
17. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
18. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
หัวหน้างาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-4.19$) จำนวน 18 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
3. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
4. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน

5. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
6. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
9. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
10. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
11. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
13. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
14. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
16. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
17. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
18. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
 2. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก และปานกลาง

กลุ่มปัจจัยต่ำ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78-4.10$) ทุกรายการ คือ

1. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
2. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
5. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
6. องค์กรกำหนดคน โยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
7. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น

9. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
10. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจงใจทำงาน
11. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
12. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจงใจทำงาน
13. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
14. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
15. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

16. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน

17. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน

ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
 2. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
 3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
 4. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 5 ครั้ง		5-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยจูงใจ										
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.80	0.45	3.31	0.75	4.02	0.68	3.89	0.53	3.88	0.67
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.60	0.55	3.00	0.71	3.73	0.56	3.74	0.51	3.64	0.60
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.40	0.55	4.08	0.64	3.98	0.65	4.23	0.60	4.09	0.63
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.20	1.30	4.08	0.76	3.89	0.69	3.86	0.81	3.87	0.77
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.60	0.55	4.08	0.28	3.93	0.60	3.80	0.58	3.89	0.57
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.60	0.89	3.92	0.49	3.78	0.53	4.11	0.40	3.90	0.53
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.60	1.14	3.92	0.76	3.89	0.66	4.17	0.57	3.97	0.68
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.80	0.84	3.69	0.63	3.80	0.52	4.06	0.54	3.87	0.57
9.งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.55	3.38	0.65	3.75	0.55	3.77	0.60	3.70	0.58
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	4.00	0.71	3.69	0.85	3.82	0.58	3.83	0.51	3.81	0.60
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.40	0.89	3.38	0.51	3.71	0.63	3.11	0.76	3.46	0.72
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.60	0.55	3.77	0.60	3.85	0.45	3.94	0.54	3.86	0.50
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.20	0.84	3.85	0.55	3.73	0.59	4.03	0.57	3.81	0.61
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.00	0.71	3.46	0.78	3.60	0.66	3.49	0.82	3.52	0.73
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	2.80	1.30	3.31	1.03	3.80	0.68	3.60	0.98	3.63	0.88
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.40	1.14	3.62	1.04	3.89	0.60	3.86	0.55	3.82	0.68
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน	3.40	1.14	3.46	1.20	3.93	0.54	4.06	0.42	3.89	0.67
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	4.00	0.71	3.31	0.95	3.95	0.45	4.00	0.49	3.89	0.59
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	3.60	1.14	4.00	1.08	4.02	0.56	4.06	0.54	4.01	0.66
รวม	3.56	0.55	3.65	0.46	3.84	0.26	3.87	0.30	3.82	0.32

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา (ต่อ)

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 5 ครั้ง		5-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
กลุ่มปัจจัยค่าจูน										
20.องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.80	1.30	3.85	0.69	4.04	0.54	4.20	0.53	4.06	0.61
21.องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.60	0.55	3.92	0.49	3.89	0.57	4.03	0.51	3.93	0.54
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.60	0.89	3.69	0.63	3.85	0.59	3.74	0.70	3.79	0.64
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3.80	1.10	4.08	0.49	4.13	0.67	4.03	0.62	4.07	0.65
24.สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.00	0.71	4.08	0.49	3.96	0.64	3.97	0.57	3.98	0.60
25.สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.00	0.71	4.31	0.48	3.95	0.70	4.09	0.51	4.04	0.63
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.80	0.84	3.92	0.64	4.05	0.59	4.03	0.57	4.02	0.60
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.60	0.55	3.92	0.64	3.95	0.49	3.83	0.57	3.89	0.54
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.80	1.30	3.62	0.51	3.89	0.63	4.03	0.51	3.90	0.63
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	1.00	4.31	0.63	3.87	0.64	4.29	0.57	4.06	0.66
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.20	1.30	3.77	0.83	3.91	0.55	3.91	0.70	3.86	0.69
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.84	3.77	0.44	3.85	0.52	3.89	0.63	3.85	0.56
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.80	0.45	3.77	0.44	3.93	0.38	3.91	0.66	3.90	0.49
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.40	0.55	4.23	0.60	3.87	0.47	3.77	0.60	3.86	0.55
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.80	0.84	3.92	0.49	3.98	0.49	3.69	0.68	3.87	0.58
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	3.60	1.14	4.23	0.44	3.98	0.53	4.11	0.40	4.04	0.53
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.00	0.71	4.31	0.48	3.98	0.56	4.29	0.52	4.12	0.56
รวม	3.74	0.69	3.98	0.25	3.95	0.31	3.99	0.28	3.95	0.32
รวมทั้งหมด	3.65	0.57	3.81	0.34	3.90	0.25	3.93	0.27	3.89	0.29

จากตารางที่ 4.9 พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-4.40$) จำนวน 12 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ
3. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
5. งานที่ท่านทำน่าสนใจ
6. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
7. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
8. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
9. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
10. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
11. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
12. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-4.08$) จำนวน 11 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ
2. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
3. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ
4. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา
5. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
6. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
7. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
8. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
9. งานที่ท่านทำน่าสนใจ

10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ

11. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60-4.02$) ทุกรายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง

2. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ

4. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ

6. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน

7. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

8. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา

9. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

10. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

11. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ

12. งานที่ท่านทำน่าสนใจ

13. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

14. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน

15. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

16. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

17. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่

18. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

19. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนามากกว่า 10 ครั้ง ยกเว้นรายการ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว และความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$ และ 3.49 ตามลำดับ)

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-4.00$) จำนวน 15 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
 2. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
 3. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 4. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
 5. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
 6. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
 7. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 8. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน
 9. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
 10. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน
 11. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
 12. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
 13. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
 14. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
 15. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-4.31$) ทุกรายการ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี
2. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
4. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
5. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
6. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
7. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น
8. องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร
9. แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
10. ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน
11. ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
12. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

13. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้

14. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน

15. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน

16. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

17. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเสริมแรงจิตใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมแรงจิตใจที่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจิตใจ					
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.91	0.62	3.76	0.83	0.756
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.54	3.48	0.81	1.082
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.13	0.63	3.95	0.67	1.083
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.81	3.90	0.62	0.264
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.89	0.60	3.90	0.44	0.172
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.92	0.55	3.81	0.40	1.038
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.72	3.86	0.48	1.103
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.87	0.57	3.86	0.57	0.118
9.งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.56	3.76	0.70	0.440
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.84	0.59	3.71	0.64	0.811
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.40	0.74	3.71	0.56	2.141*
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.84	0.50	3.95	0.50	0.935
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.82	0.62	3.81	0.60	0.045
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.47	0.76	3.71	0.56	1.653
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.59	0.93	3.81	0.60	1.352
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.82	0.72	3.86	0.48	0.316
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.85	0.71	4.05	0.50	1.488
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.92	0.58	3.76	0.62	1.053
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.05	0.65	3.86	0.73	1.091
รวม	3.82	0.32	3.82	0.34	0.003

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูน					
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.06	0.64	4.05	0.50	0.077
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.94	0.58	3.86	0.36	0.856
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.78	0.69	3.81	0.40	0.243
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.11	0.64	3.90	0.70	1.256
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.99	0.64	3.95	0.38	0.334
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.05	0.50	0.102
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.03	0.62	3.95	0.50	0.645
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.89	0.54	3.90	0.54	0.150
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.87	0.64	4.00	0.55	0.916
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.09	0.71	3.95	0.38	1.233
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.86	0.73	3.86	0.48	0.038
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.57	4.05	0.50	1.953
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.89	0.52	3.95	0.38	0.670
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.85	0.58	3.90	0.44	0.476
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.82	0.60	4.10	0.44	2.428*
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.55	4.10	0.44	0.645
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.56	4.24	0.54	1.105
รวม	3.95	0.33	3.98	0.23	0.455
รวมทั้งหมด	3.88	0.30	3.90	0.26	0.217

* $P \geq 0.05$

df = ∞

t = ± 1.960

** $P \geq 0.01$

df = ∞

t = ± 2.576

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเสริมแรงจิตใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมแรงจิตใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจิตใจ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 30ปี		30-40 ปี		41-50ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยใจ							
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.99	0.65	3.81	0.49	3.46	0.88	3.773*
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.67	0.56	3.77	0.43	3.23	0.93	3.852*
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.04	0.65	4.19	0.63	4.15	0.55	0.584
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.66	3.88	0.99	3.46	0.78	2.156
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.93	0.55	3.81	0.57	3.85	0.69	0.456
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.83	0.54	3.96	0.45	4.15	0.55	2.413
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.63	4.00	0.69	3.85	0.90	0.258
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.87	0.57	3.88	0.52	3.85	0.69	0.020
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	0.52	3.54	0.58	3.46	0.78	3.489*
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.83	0.62	3.77	0.51	3.85	0.69	0.104
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.62	0.62	3.23	0.82	3.08	0.76	5.394**
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.88	0.47	3.85	0.54	3.77	0.60	0.298
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.81	0.52	3.85	0.73	3.77	0.83	0.069
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.64	0.54	3.42	0.90	3.08	1.04	3.702*
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.74	0.78	3.62	1.06	3.08	0.86	3.218*
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.93	0.63	3.88	0.65	3.15	0.69	8.151**
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.91	0.68	4.00	0.63	3.54	0.66	2.200
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.94	0.48	3.92	0.56	3.54	0.97	2.745
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.12	0.53	4.00	0.69	3.46	0.97	5.817**
รวม	3.87	0.25	3.81	0.34	3.57	0.51	5.089**

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูน							
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.06	0.57	4.27	0.67	3.62	0.51	5.411**
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.90	0.52	4.12	0.52	3.69	0.63	2.994
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.84	0.63	3.69	0.62	3.69	0.75	0.660
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.16	0.56	3.96	0.77	3.85	0.80	1.802
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.01	0.56	3.96	0.60	3.85	0.80	0.451
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.08	0.48	4.00	0.71	0.080
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.09	0.59	3.96	0.60	3.77	0.60	1.737
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.90	0.52	4.00	0.57	3.62	0.51	2.324
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.90	0.62	4.04	0.66	3.62	0.51	2.020
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	0.62	4.19	0.57	4.15	0.99	0.936
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.94	0.59	3.77	0.71	3.62	1.04	1.546
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.84	0.50	3.81	0.63	4.00	0.71	0.544
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.88	0.40	3.85	0.54	4.08	0.76	1.033
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.87	0.54	3.73	0.53	4.08	0.64	1.733
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.93	0.55	3.73	0.67	3.85	0.55	1.096
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.04	0.50	4.04	0.60	4.00	0.58	0.037
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.54	4.19	0.57	4.15	0.69	0.358
รวม	3.97	0.27	3.96	0.38	3.86	0.40	0.664
รวมทั้งหมด	3.92	0.23	3.89	0.34	3.71	0.41	2.842

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

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

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจิตใจ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
2. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าเงิน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และ 41-50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ล้าพั้งผู้เดียว พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกรวดรควาควบคุมอย่างใกล้ชิด พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
6. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
7. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
8. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
9. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

รายการ	ต่ำกว่า 10ปี		10-15 ปี		16-25ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยงใจ							
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.95	0.65	3.77	0.71	3.40	0.55	2.104
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.55	3.58	0.76	3.40	0.55	0.666
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.06	0.64	4.12	0.65	4.40	0.55	0.673
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.76	3.65	0.80	3.80	0.84	1.436
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.92	0.53	3.77	0.71	4.00	0.00	0.798
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.84	0.54	4.08	0.48	3.80	0.45	2.013
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.68	3.88	0.71	4.20	0.45	0.516
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.86	0.56	3.88	0.59	4.00	0.71	0.158
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.77	0.54	3.54	0.71	3.60	0.55	1.577
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.82	0.60	3.73	0.60	4.20	0.45	1.301
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.57	0.68	3.27	0.78	2.80	0.45	4.218*
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.86	0.51	3.88	0.52	3.80	0.45	0.067
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.81	0.59	3.81	0.69	4.00	0.71	0.235
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.57	0.70	3.38	0.85	3.40	0.55	0.702
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.74	0.85	3.23	0.86	4.00	1.00	3.909*
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.91	0.67	3.58	0.64	3.80	0.84	2.373
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.91	0.71	3.77	0.59	4.20	0.45	0.975
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.94	0.52	3.65	0.69	4.40	0.55	4.520*
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.12	0.61	3.65	0.75	4.20	0.45	5.367**
รวม	3.86	0.29	3.70	0.42	3.86	0.19	2.458

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10ปี		10-15ปี		16-25ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูน							
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.04	0.59	4.15	0.61	3.80	0.84	0.805
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.92	0.53	4.00	0.57	3.60	0.55	1.153
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.81	0.61	3.81	0.69	3.40	0.89	0.952
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.13	0.59	3.92	0.80	4.00	0.71	1.013
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.01	0.57	3.88	0.65	4.00	0.71	0.449
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.65	4.04	0.53	4.20	0.84	0.179
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.08	0.60	3.92	0.56	3.60	0.55	1.987
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.91	0.52	3.88	0.59	3.60	0.55	0.780
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.65	3.92	0.56	4.00	0.71	0.107
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.01	0.64	4.19	0.63	4.20	1.10	0.826
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.90	0.62	3.73	0.83	4.00	1.00	0.660
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอื่นเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.83	0.50	3.88	0.65	4.00	1.00	0.268
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.90	0.45	3.92	0.56	3.80	0.84	0.131
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.87	0.55	3.77	0.51	4.20	0.84	1.308
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.90	0.55	3.77	0.59	4.00	1.00	0.588
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.00	0.54	4.04	0.45	4.60	0.55	3.151*
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.06	0.55	4.23	0.59	4.40	0.55	1.526
รวม	3.96	0.31	3.95	0.32	3.96	0.46	0.015
รวมทั้งหมด	3.91	0.27	3.82	0.34	3.91	0.30	0.864

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

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

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
2. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
3. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าจูง พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน พนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจูงใจ							
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.96	0.65	3.71	0.59	3.50	2.12	1.913
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.68	0.55	3.61	0.56	2.50	2.12	3.979*
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.05	0.63	4.23	0.62	3.50	0.71	1.722
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.77	3.77	0.80	3.50	0.71	0.617
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.89	0.56	3.87	0.62	4.00	0.00	0.055
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.81	0.54	4.06	0.44	4.50	0.71	4.013*
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.63	4.06	0.77	4.50	0.71	1.124
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.84	0.57	3.90	0.54	4.50	0.71	1.412
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.52	3.65	0.66	3.00	1.41	1.838
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.80	0.59	3.87	0.50	3.50	2.12	0.432
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ฉันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.55	0.70	3.29	0.74	3.00	0.00	1.861
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.85	0.51	3.90	0.47	3.50	0.71	0.632
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.75	0.55	4.00	0.73	3.50	0.71	2.184
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.57	0.60	3.42	0.96	3.00	1.41	1.003
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.68	0.86	3.55	0.96	3.00	0.00	0.760
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.88	0.64	3.74	0.77	3.00	0.00	1.977
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน	3.89	0.71	3.90	0.60	3.50	0.71	0.337
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.93	0.50	3.84	0.69	3.00	1.41	2.721
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.11	0.58	3.84	0.73	3.00	1.41	4.422*
รวม	3.83	0.28	3.80	0.38	3.45	0.93	1.454

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูน							
20.องค์การกำหนดคนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.03	0.59	4.13	0.67	4.00	0.00	0.314
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.89	0.48	4.00	0.68	4.00	0.00	0.439
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.83	0.64	3.68	0.65	4.00	0.00	0.701
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.12	0.59	3.97	0.80	4.00	0.00	0.608
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.97	0.59	3.97	0.60	4.50	0.71	0.770
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.03	0.66	4.03	0.55	4.50	0.71	0.555
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.05	0.61	3.94	0.51	4.00	1.41	0.426
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.87	0.53	3.97	0.55	3.50	0.71	0.927
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.66	3.97	0.55	3.50	0.71	0.624
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.01	0.63	4.16	0.73	4.50	0.71	0.995
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.88	0.64	3.81	0.79	4.00	1.41	0.163
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.52	3.97	0.66	4.00	0.00	1.054
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.89	0.45	3.90	0.60	4.00	0.00	0.047
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.80	0.55	4.03	0.55	3.50	0.71	2.417
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.87	0.58	3.87	0.62	4.00	0.00	0.050
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.00	0.55	4.13	0.50	4.00	0.00	0.655
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.05	0.54	4.26	0.58	4.50	0.71	1.976
รวม	3.94	0.31	3.99	0.33	4.03	0.46	0.295
รวมทั้งหมด	3.89	0.27	3.89	0.33	3.74	0.69	0.269

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

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

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าจูน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

1. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจูงใจ							
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.44	0.88	3.45	0.51	4.04	0.61	9.668**
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.11	0.93	3.30	0.47	3.78	0.52	10.500**
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	3.89	0.78	4.10	0.64	4.11	0.62	0.505
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2.89	0.93	4.15	0.67	3.91	0.70	10.113**
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	4.00	0.87	3.85	0.49	3.89	0.55	0.216
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.89	0.60	3.85	0.59	3.91	0.51	0.107
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.22	0.83	4.20	0.52	4.00	0.64	7.565**
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.78	0.83	3.80	0.62	3.90	0.52	0.371
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.22	0.97	3.60	0.50	3.78	0.52	4.395*
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.33	0.71	3.75	0.72	3.89	0.53	3.779*
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่สิ้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.11	0.78	3.40	0.82	3.52	0.68	1.417
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.56	0.53	3.85	0.59	3.90	0.47	1.930
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.00	0.87	3.95	0.51	3.87	0.54	10.306**
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	2.67	0.87	3.65	0.49	3.58	0.71	7.593**
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	2.56	1.01	3.60	0.68	3.76	0.84	8.621**
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.00	0.87	4.00	0.46	3.87	0.65	8.505**
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน	3.22	0.83	3.85	0.75	3.97	0.60	5.496**
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.22	0.97	3.85	0.59	3.97	0.48	7.553**
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	2.89	0.93	4.15	0.49	4.10	0.55	18.742**
รวม	3.26	0.44	3.81	0.25	3.88	0.26	20.129**

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูน							
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.44	0.73	4.15	0.37	4.10	0.61	5.408**
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.67	0.87	4.00	0.32	3.94	0.54	1.239
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.67	0.71	4.05	0.60	3.73	0.63	2.149
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3.44	1.01	4.15	0.75	4.13	0.54	4.934**
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.67	0.87	4.10	0.64	3.99	0.54	1.678
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.11	0.60	4.25	0.55	3.97	0.64	1.634
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.67	0.71	3.95	0.51	4.08	0.59	2.113
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.89	0.60	4.05	0.51	3.85	0.53	1.138
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.44	0.88	3.95	0.51	3.94	0.61	2.666
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	1.12	4.30	0.47	4.01	0.63	1.579
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.22	0.97	3.95	0.76	3.91	0.60	4.514*
31.ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.89	0.78	3.95	0.51	3.82	0.55	0.428
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.78	0.67	3.95	0.51	3.90	0.47	0.376
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.78	0.67	3.95	0.69	3.85	0.51	0.376
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.78	0.44	3.95	0.60	3.86	0.59	0.308
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	3.67	0.87	4.25	0.44	4.03	0.48	4.080*
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	3.89	0.60	4.30	0.47	4.10	0.57	1.881
รวม	3.71	0.52	4.07	0.21	3.95	0.30	4.451*
รวมทั้งหมด	3.48	0.44	3.94	0.20	3.92	0.26	11.343**

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

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

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 11 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
3. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
4. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
5. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
6. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด
7. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
8. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
9. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในงาน
10. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
11. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. งานที่ท่านทำทำท่ายความสามารถ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน
2. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้
2. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
4. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
6. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
7. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
8. ความพึงพอใจที่ท่านทำงาน โดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9 มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่า
อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับ
ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่า
อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับ
ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่า
อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
0.05

12. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พนักงานที่มี
การศึกษาดำต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และ
ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

13. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่าอนุปริญญา มีความ
คิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.01

14. องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน พนักงานที่มีการศึกษาดำ
ต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่
ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่า
อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับ
ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง
และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ได้ พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่าอนุปริญญา มี
ความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.01

17. ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน พนักงานที่มีการศึกษาดำต่ำกว่า
อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจูงใจ									
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.79	0.74	4.00	0.63	3.93	0.46	3.79	0.70	0.768
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.56	0.70	3.67	0.53	3.73	0.46	3.71	0.61	0.471
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.14	0.52	3.94	0.79	4.13	0.64	4.29	0.47	1.192
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.81	3.92	0.73	3.93	0.80	3.79	0.80	0.154
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.88	0.59	3.97	0.56	3.80	0.56	3.79	0.58	0.527
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.81	0.55	3.81	0.52	4.00	0.38	4.29	0.47	3.686*
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.93	0.70	3.89	0.71	4.13	0.52	4.14	0.66	0.814
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.84	0.61	3.86	0.59	3.87	0.52	4.00	0.39	0.292
9.งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.67	0.64	3.75	0.55	3.67	0.62	3.71	0.47	0.130
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.81	0.63	3.78	0.68	3.73	0.46	4.00	0.39	0.579
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.67	0.57	3.42	0.73	3.40	0.91	3.00	0.68	3.523*
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.84	0.43	3.83	0.56	3.87	0.64	4.00	0.39	0.421
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.70	0.60	3.75	0.69	4.00	0.53	4.14	0.36	2.551
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.53	0.70	3.42	0.81	3.73	0.59	3.50	0.76	0.671
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.70	0.91	3.50	0.85	3.87	0.92	3.50	0.85	0.802
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.70	0.77	4.00	0.63	3.93	0.59	3.64	0.50	1.791
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในกรงาน	3.84	0.75	3.83	0.74	4.13	0.52	3.93	0.27	0.835
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.81	0.66	3.94	0.58	3.87	0.52	4.00	0.39	0.511
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	3.95	0.87	4.03	0.45	4.07	0.59	4.07	0.47	0.185
รวม	3.79	0.39	3.81	0.28	3.88	0.27	3.86	0.26	0.391

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจ้าง									
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.86	0.60	4.17	0.61	4.47	0.52	3.93	0.47	4.820**
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.79	0.51	4.00	0.59	4.20	0.41	3.86	0.53	2.582
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.86	0.60	3.72	0.66	3.80	0.56	3.71	0.83	0.365
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	4.17	0.61	3.93	0.70	4.07	0.62	0.494
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.05	0.62	3.92	0.60	4.00	0.53	3.93	0.62	0.348
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.02	0.60	4.03	0.74	4.00	0.38	4.14	0.66	0.157
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.98	0.51	4.14	0.72	4.07	0.46	3.79	0.58	1.318
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.88	0.39	3.97	0.70	3.93	0.46	3.64	0.50	1.324
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.86	0.60	3.92	0.77	4.13	0.35	3.71	0.47	1.178
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.95	0.58	4.08	0.81	4.20	0.41	4.21	0.70	0.864
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.81	0.66	3.83	0.70	4.07	0.59	3.86	0.86	0.523
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.91	0.43	3.72	0.61	4.00	0.53	3.86	0.77	1.134
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.88	0.32	3.86	0.54	3.93	0.46	4.00	0.78	0.300
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.93	0.40	3.78	0.68	3.67	0.49	4.07	0.62	1.820
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	4.05	0.38	3.75	0.69	3.80	0.56	3.71	0.73	2.321
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.51	4.03	0.65	4.07	0.26	4.07	0.47	0.048
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.09	0.53	4.03	0.61	4.27	0.46	4.29	0.61	1.118
รวม	3.94	0.32	3.95	0.35	4.03	0.18	3.93	0.33	0.341
รวมทั้งหมด	3.87	0.33	3.88	0.29	3.96	0.21	3.89	0.26	0.387

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

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

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

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

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
 2. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าจูง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรกำหนดคน โยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

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

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. องค์กรกำหนดคน โยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ
พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจูงใจ							
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.92	0.68	3.69	0.48	3.75	0.96	0.906
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.65	0.61	3.56	0.51	3.75	0.96	0.203
3. ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.06	0.63	4.19	0.66	4.50	0.58	1.147
4. ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.77	4.06	0.77	3.75	0.96	0.600
5. การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.88	0.58	3.94	0.44	4.00	0.82	0.158
6. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.85	0.54	4.00	0.37	4.50	0.58	3.366*
7. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.69	4.00	0.52	4.25	0.96	0.377
8. งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.86	0.59	3.94	0.44	3.75	0.50	0.207
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.60	3.75	0.58	4.00	0.00	0.622
10. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.81	0.64	3.81	0.40	4.00	0.00	0.197
11. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ฉันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.52	0.64	3.19	0.98	3.25	0.96	1.689
12. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.85	0.47	3.81	0.66	4.25	0.50	1.298
13. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.75	0.63	4.06	0.44	4.25	0.50	2.899
14. ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.49	0.74	3.56	0.63	4.00	0.82	0.973
15. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	3.59	0.91	3.81	0.75	3.75	0.96	0.462
16. การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.85	0.70	3.75	0.58	3.50	0.58	0.618
17. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการทำงาน	3.87	0.72	4.00	0.37	3.75	0.50	0.317
18. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	3.90	0.61	3.87	0.50	3.75	0.50	0.125
19. การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	4.02	0.69	3.94	0.44	4.00	0.82	0.110
รวม	3.81	0.34	3.84	0.23	3.93	0.37	0.329

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าจูง							
20.องค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	4.03	0.61	4.25	0.58	3.75	0.50	1.384
21.องค์การจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การ	3.91	0.54	4.06	0.57	3.75	0.50	0.758
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.78	0.63	3.88	0.72	3.50	0.58	0.546
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.10	0.63	3.88	0.81	4.25	0.50	0.975
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	3.99	0.62	3.87	0.50	4.25	0.50	0.664
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.05	0.64	4.06	0.44	3.75	0.96	0.438
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.07	0.60	3.88	0.50	3.50	0.58	2.343
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.91	0.54	3.88	0.50	3.50	0.58	1.126
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.89	0.65	4.00	0.52	3.75	0.50	0.336
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.05	0.68	4.13	0.50	4.25	0.96	0.259
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.82	0.69	4.06	0.57	4.00	1.15	0.932
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.81	0.54	3.94	0.57	4.50	0.58	3.278*
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.90	0.43	3.75	0.68	4.50	0.58	3.925*
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.84	0.54	3.81	0.54	4.50	0.58	2.870
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.89	0.56	3.88	0.72	3.50	0.58	0.843
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	4.02	0.55	4.06	0.44	4.25	0.50	0.372
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.07	0.54	4.31	0.60	4.50	0.58	2.306
รวม	3.95	0.33	3.98	0.25	4.00	0.43	0.117
รวมทั้งหมด	3.88	0.30	3.91	0.21	3.97	0.34	0.244

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

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

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานตำแหน่งงานต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจูงใจ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค้ำจุน พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน
2. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหาร ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหาร ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน ผู้บริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกับหัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 5 ครั้ง		5-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยจูงใจ									
1.ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.80	0.45	3.31	0.75	4.02	0.68	3.89	0.53	4.399**
2.ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.60	0.55	3.00	0.71	3.73	0.56	3.74	0.51	6.471**
3.ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.40	0.55	4.08	0.64	3.98	0.65	4.23	0.60	1.510
4.ท่านพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.20	1.30	4.08	0.76	3.89	0.69	3.86	0.81	1.600
5.การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการ	3.60	0.55	4.08	0.28	3.93	0.60	3.80	0.58	1.280
6.ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน	3.60	0.89	3.92	0.49	3.78	0.53	4.11	0.40	3.630*
7.การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.60	1.14	3.92	0.76	3.89	0.66	4.17	0.57	1.849
8.งานที่ท่านทำน่าสนใจ	3.80	0.84	3.69	0.63	3.80	0.52	4.06	0.54	2.075
9.งานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.55	3.38	0.65	3.75	0.55	3.77	0.60	1.624
10.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	4.00	0.71	3.69	0.85	3.82	0.58	3.83	0.51	0.342
11.งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ต้นจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว	3.40	0.89	3.38	0.51	3.71	0.63	3.11	0.76	5.650**
12.ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.60	0.55	3.77	0.60	3.85	0.45	3.94	0.54	0.908
13.ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่	3.20	0.84	3.85	0.55	3.73	0.59	4.03	0.57	3.739*
14.ความพึงพอใจที่ท่านทำงานโดยไม่ถูกตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.00	0.71	3.46	0.78	3.60	0.66	3.49	0.82	1.124
15.มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น	2.80	1.30	3.31	1.03	3.80	0.68	3.60	0.98	2.897*
16.การที่องค์กรให้โอกาสท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.40	1.14	3.62	1.04	3.89	0.60	3.86	0.55	1.266
17.การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในการงาน	3.40	1.14	3.46	1.20	3.93	0.54	4.06	0.42	3.654*
18.การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	4.00	0.71	3.31	0.95	3.95	0.45	4.00	0.49	5.551**
19.การได้ศึกษาดูงานและการสัมมนา	3.60	1.14	4.00	1.08	4.02	0.56	4.06	0.54	0.695
รวม	3.56	0.55	3.65	0.46	3.84	0.26	3.87	0.30	2.896*

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา (ต่อ)

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 5 ครั้ง		5-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มปัจจัยค่าฐาน									
20.องค์กรกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน	3.80	1.30	3.85	0.69	4.04	0.54	4.20	0.53	1.502
21.องค์กรจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร	3.60	0.55	3.92	0.49	3.89	0.57	4.03	0.51	1.102
22.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.60	0.89	3.69	0.63	3.85	0.59	3.74	0.70	0.487
23.ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3.80	1.10	4.08	0.49	4.13	0.67	4.03	0.62	0.467
24.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น	4.00	0.71	4.08	0.49	3.96	0.64	3.97	0.57	0.129
25.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี	4.00	0.71	4.31	0.48	3.95	0.70	4.09	0.51	1.292
26.แสง เสียง อุณหภูมิในห้องทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.80	0.84	3.92	0.64	4.05	0.59	4.03	0.57	0.399
27.ชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.60	0.55	3.92	0.64	3.95	0.49	3.83	0.57	0.852
28.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีผลต่อการจูงใจทำงาน	3.80	1.30	3.62	0.51	3.89	0.63	4.03	0.51	1.454
29.เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.00	1.00	4.31	0.63	3.87	0.64	4.29	0.57	3.733*
30.ผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้	3.20	1.30	3.77	0.83	3.91	0.55	3.91	0.70	1.806
31.ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานในหน้าที่มีผลต่อการทำงาน	3.80	0.84	3.77	0.44	3.85	0.52	3.89	0.63	0.148
32.การถูกเปลี่ยนงานย่อมกระทบต่อการทำงาน	3.80	0.45	3.77	0.44	3.93	0.38	3.91	0.66	0.434
33.ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน	3.40	0.55	4.23	0.60	3.87	0.47	3.77	0.60	3.641*
34.ตำแหน่งงานของพนักงานแสดงถึงฐานะการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.80	0.84	3.92	0.49	3.98	0.49	3.69	0.68	1.961
35.ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพงาน	3.60	1.14	4.23	0.44	3.98	0.53	4.11	0.40	2.250
36.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.00	0.71	4.31	0.48	3.98	0.56	4.29	0.52	2.852*
รวม	3.74	0.69	3.98	0.25	3.95	0.31	3.99	0.28	0.930
รวมทั้งหมด	3.65	0.57	3.81	0.34	3.90	0.25	3.93	0.27	1.712

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

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

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

กลุ่มปัจจัยจิตใจ พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง
 2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง
 3. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว
 4. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น
- และ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน
 2. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่
 3. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น
 4. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในกรงาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยค่าจุน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 2. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน
 3. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

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

1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ความพึงพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาและยอมรับคำปรึกษาของท่าน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา มากกว่า 10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. งานที่ท่านทำมีลักษณะต้องทำ แต่ดันจนสำเร็จ แต่ลำพังผู้เดียว พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา มากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ความพึงพอใจที่ท่านมีอำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบในงานได้เต็มที่ พนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา มากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา มากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น พนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การได้รับการฝึกอบรมเป็นทางก้าวหน้าในงาน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา มากกว่า 10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง และมากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนามากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีของพนักงานย่อมมีผลต่อการทำงาน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่ำกว่า 5 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยมีการอบรมสัมมนา และมากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน พนักงานที่มีการอบรมสัมมนา 5-10 ครั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการอบรมสัมมนามากกว่า 10 ครั้ง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05