

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ได้ใช้แบบสอบถามทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 306 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และแปลผล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงาน ระดับชั้น และอายุงาน (โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.7)

ส่วนที่ 2 ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ โดยประเมินจากความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์ประกอบของ McKinsey's 7-S Model ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ การจัดคนเข้าทำงาน ทักษะ สไตล์การทำงาน และคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.15)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบของ McKinsey's 7-S Model และปัจจัยต่าง ๆ ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างแบบ T-Test และ ANOVA (โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.16 – 4.38)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	137	44.8
หญิง	169	55.2
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเพศหญิง มีจำนวนทั้งหมด 169 คน หรือคิดเป็นจำนวนร้อยละ 55.2 ซึ่งมากกว่าพนักงานเพศชายที่มีจำนวน 137 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.9
26-35 ปี	210	68.6
36-45 ปี	77	25.2
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	7	2.3
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 68.6 รองลงมาเป็นกลุ่มพนักงานอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 25.2 อายุต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 3.9 และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	158	51.6
สมรส	142	46.4
หม้าย/หย่าร้าง	6	2.0
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.6 ถัดมาเป็นกลุ่มที่สมรสแล้ว ร้อยละ 46.4 และเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	8.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	74.2
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	53	17.3
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.3 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานผู้อำนวยการส่วนภูมิภาค	15	4.9
ส่วนงานวิศวกรรม	98	32.0
ส่วนงานสาขา	89	29.1
ส่วนงานการตลาดและการขาย	52	17.0
ส่วนงานบัญชีและสำนักงาน	52	17.0
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในส่วนงานวิศวกรรม มีจำนวนพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.0 อันดับรองลงมาเป็นส่วนงานสาขา ร้อยละ 29.1 ส่วนงานการตลาดและการขาย และส่วนงานบัญชีและสำนักงาน จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 17.0 สุดท้ายคือสำนักงานผู้อำนวยการส่วนภูมิภาค ร้อยละ 4.9

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ (PG 1-7)	218	71.2
พนักงานระดับผู้ชำนาญการ (PG 8-9)	72	23.5
พนักงานระดับบริหาร (PG 10-15)	16	5.2
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีปริมาณมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.2 ถัดมาเป็นพนักงานระดับผู้ชำนาญการ ร้อยละ 23.5 และพนักงานระดับบริหาร ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 7 ปี	86	28.1
7-12 ปี	163	53.3
13-18 ปี	52	17.0
มากกว่า 18 ปีขึ้นไป	5	1.6
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 7-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 ถัดมาอายุงานน้อยกว่า 7 ปี ร้อยละ 28.1 อายุงาน 13-18 ปี ร้อยละ 17.0 และจำนวนน้อยที่สุดเป็นกลุ่มอายุงานมากกว่า 18 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.6

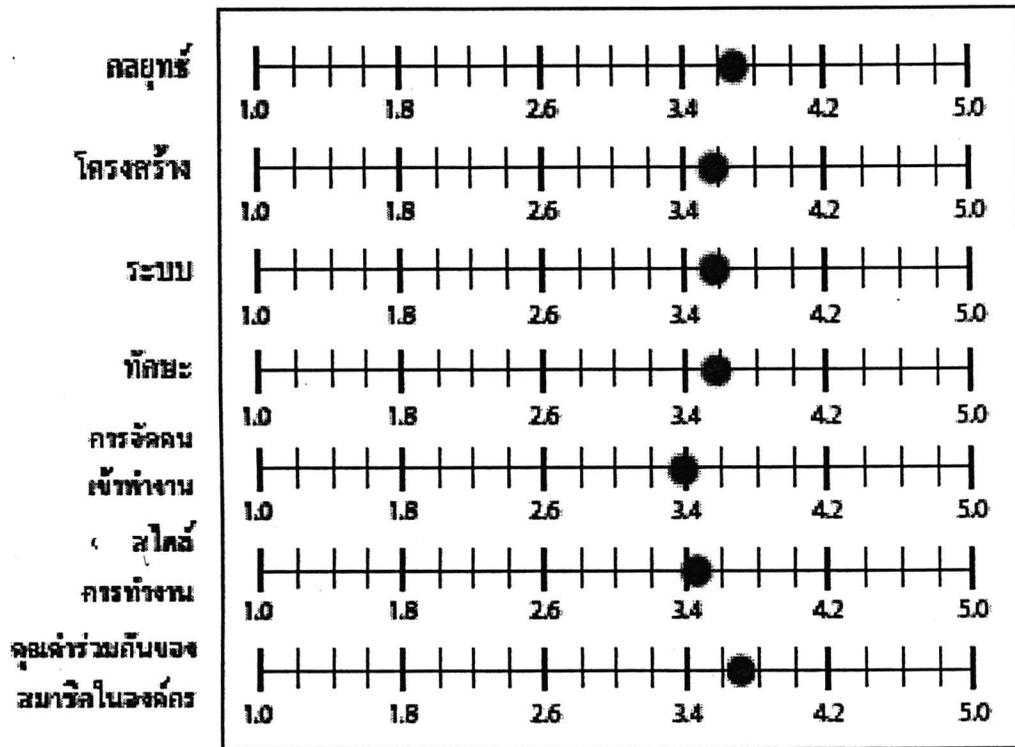
ส่วนที่ 2. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ

ตารางที่ 4.8 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม	คะแนนรวม เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1.ด้านกลยุทธ์	3.67	0.805
2.ด้านโครงสร้าง	3.55	0.808
3.ด้านระบบ	3.52	0.766
4.ด้านทักษะ	3.58	0.836
5.ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	3.36	0.907
6.ด้านสไตล์การทำงาน	3.46	0.887
7.ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	3.69	0.833

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อพิจารณาถึงภาพรวมของทั้งบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ มีระดับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ด้านระบบอยู่ระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านทักษะอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ด้านการจัดคนเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ด้านสไตล์การทำงานอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.69)

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยทั้งหมดมาพล็อตใส่ในแผนผัง จะได้เป็นแผนผังแสดงระดับความพร้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังรูปที่ 1



รูปภาพที่ 4.1 แผนผังแสดงผลคะแนนเฉลี่ยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
กิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย [STG1]	2 (0.65)	10 (3.27)	113 (36.93)	140 (45.75)	41 (13.40)	3.68 (มาก)	0.770 (ไม่ต่างกัน)
การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อ การพัฒนาศักยภาพพนักงาน [STG2]	8 (2.61)	31 (10.13)	123 (40.20)	118 (38.56)	26 (8.50)	3.40 (ปานกลาง)	0.879 (ไม่ต่างกัน)
การประเมินผลและติดตามผลการ ดำเนินแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง [STG3]	2 (0.65)	15 (4.90)	120 (39.22)	139 (45.42)	30 (9.80)	3.59 (มาก)	0.760 (ไม่ต่างกัน)
ความเข้าใจตำแหน่งทางการตลาด ของตนเอง [STG4]	5 (1.63)	16 (5.23)	77 (25.16)	170 (55.56)	38 (12.42)	3.72 (มาก)	0.809 (ไม่ต่างกัน)
ความสำเร็จอันเกิดจาก ความสามารถในการส่งมอบสินค้า และบริการที่เป็นเลิศ [STG5]	2 (0.65)	10 (3.27)	61 (19.93)	154 (50.33)	79 (25.82)	3.97 (มาก)	0.805 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.67	0.805 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.67) โดยพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยเรื่องความสำเร็จอันเกิดจากความสามารถในการส่งมอบสินค้าและบริการที่เป็นเลิศ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ถัดมาคือการเข้าใจตำแหน่งทางการตลาดของตนเอง ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) กิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) การประเมินและติดตามผลการดำเนินแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และสุดท้ายคือ การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้าน โครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้น [STR1]	2 (0.65)	9 (2.94)	63 (20.59)	167 (54.58)	65 (21.24)	3.93 (มาก)	0.769 (ไม่ต่างกัน)
การให้คุณค่ากับผลงานมากกว่าตำแหน่งงาน [STR2]	8 (2.61)	32 (10.46)	131 (42.81)	121 (39.54)	14 (4.58)	3.33 (ปานกลาง)	0.825 (ไม่ต่างกัน)
การประเมินโดยใช้ข้อเท็จจริงจากธรรมชาติของงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว [STR4]	9 (2.94)	28 (9.15)	107 (34.97)	140 (45.75)	22 (7.19)	3.45 (ปานกลาง)	0.868 (ไม่ต่างกัน)
รูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ [STR5]	2 (0.65)	21 (6.86)	131 (42.81)	127 (41.50)	25 (8.17)	3.50 (มาก)	0.769 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.55	0.808 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้าน โครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) โดยพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยเรื่องการให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีมมาก ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ถัดมาคือรูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ประเมิน โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากธรรมชาติของงาน มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) องค์กรให้คุณค่ากับผลงานมากกว่าตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และสุดท้ายคือการให้คุณค่ากับผลงานมากกว่าตำแหน่งงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านระบบ

ด้านระบบ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ข้อมูลที่เป็นได้รับการสื่อสารจัดการ และนำไปใช้อย่างเหมาะสม [SYS2]	1 (0.33)	28 (9.15)	116 (37.91)	142 (46.41)	19 (6.21)	3.49 (ปานกลาง)	0.761 (ไม่ต่างกัน)
กระบวนการตรวจสอบการทำงานให้มีความถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก [SYS3]	4 (1.31)	29 (9.48)	130 (42.48)	127 (41.50)	16 (5.23)	3.40 (ปานกลาง)	0.784 (ไม่ต่างกัน)
การพัฒนาพนักงานส่งเสริมความงอกงามส่วนบุคคล คุณค่าของงาน และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง [SYS4]	6 (1.96)	13 (4.25)	108 (35.29)	147 (48.04)	32 (10.46)	3.61 (มาก)	0.808 (ไม่ต่างกัน)
ความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น [SYS5]	2 (0.65)	10 (3.27)	119 (38.89)	151 (49.35)	24 (7.84)	3.60 (มาก)	0.709 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.52	0.766 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยพนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยการพัฒนาพนักงานส่งเสริมความงอกงามส่วนบุคคล คุณค่าของงาน และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ถัดมาคือความเข้าใจถึงผลกระทบจากการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ข้อมูลที่จำเป็นได้รับการสื่อสาร จัดการ และนำไปใช้อย่างเหมาะสม ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และสุดท้ายคือกระบวนการตรวจสอบการทำงานให้มีความถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้รางวัลและยกย่องชมเชย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ [SK12]	10 (3.27)	58 (18.95)	113 (36.93)	107 (34.97)	18 (5.88)	3.21 (ปานกลาง)	0.929 (ไม่ต่างกัน)
พนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการ ทำงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด [SK13]	0 (0.00)	16 (5.23)	112 (36.60)	146 (47.71)	32 (10.46)	3.63 (มาก)	0.740 (ไม่ต่างกัน)
การให้ความช่วยเหลือในการทำ แผนพัฒนาการส่วนบุคคล [SK14]	12 (3.92)	19 (6.21)	108 (35.29)	133 (43.46)	34 (11.11)	3.52 (มาก)	0.913 (ไม่ต่างกัน)
การทำงานด้วยความภาคภูมิใจ และความต้องการมีส่วนร่วมใน ความอยู่รอดของบริษัท [SK15]	1 (0.33)	6 (1.96)	67 (21.90)	155 (50.65)	77 (25.16)	3.98 (มาก)	0.762 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.58	0.836 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) โดยเห็นด้วยว่ากับปัจจัยการทำงานด้วยความภาคภูมิใจและต้องการมีส่วนร่วมในความอยู่รอดของบริษัท ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ถัดมาคือพนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) การให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนาการส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.52) และสุดท้ายคือการให้รางวัลและยกย่องชมเชย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ (ค่าเฉลี่ย = 3.21) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน [STA1]	8 (2.61)	54 (17.65)	127 (41.50)	101 (33.01)	16 (5.23)	3.21 (ปานกลาง)	0.883 (ไม่ต่างกัน)
รักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้ [STA2]	10 (3.27)	51 (16.67)	104 (33.99)	114 (37.25)	27 (8.82)	3.32 (ปานกลาง)	0.962 (ไม่ต่างกัน)
ตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให้ว่าง เป็นเวลานาน [STA4]	16 (5.23)	48 (15.69)	123 (40.20)	98 (32.03)	21 (6.86)	3.20 (ปานกลาง)	0.962 (ไม่ต่างกัน)
บรรจุคนที่มีความสามารถเข้า ทำงานตามความต้องการของ กิจการ [STA5]	2 (0.65)	21 (6.86)	81 (26.47)	157 (51.31)	45 (14.71)	3.73 (มาก)	0.820 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.36	0.907 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) โดยเห็นด้วยกับปัจจัยการบรรจุคนที่มีความสามารถเข้าทำงานตามความต้องการของกิจการ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ถัดมาคือการรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้ ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) และสุดท้ายคือตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให้ว่างเป็นเวลานาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านสไตล์การทำงาน

ด้านสไตล์การทำงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน [STY1]	7 (2.29)	44 (14.38)	118 (38.56)	98 (32.03)	39 (12.75)	3.39 (ปานกลาง)	0.959 (ไม่ต่างกัน)
สนับสนุนให้พนักงานแสดงความสามารถและความคิดเห็นต่าง ๆ [STY2]	4 (1.31)	18 (5.88)	99 (32.35)	146 (47.71)	39 (12.75)	3.65 (มาก)	0.826 (ไม่ต่างกัน)
ผู้บริหารทำได้อย่างที่พูด [STY3]	13 (4.25)	27 (8.82)	150 (49.02)	99 (32.35)	17 (5.56)	3.26 (ปานกลาง)	0.859 (ไม่ต่างกัน)
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ [STY4]	15 (4.90)	40 (13.07)	117 (38.24)	108 (35.29)	26 (8.50)	3.29 (ปานกลาง)	0.968 (ไม่ต่างกัน)
ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ และเป็นโอกาสดีในการเรียนรู้ [STY5]	3 (0.98)	15 (4.90)	95 (31.05)	144 (47.06)	49 (16.01)	3.72 (มาก)	0.825 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.46	0.887 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านสไตล์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46) โดยเห็นด้วยกับปัจจัยเรื่องข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ และเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ถัดมาคือสนับสนุนให้พนักงานแสดงความสามารถ และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.29) และสุดท้ายคือผู้บริหารทำได้อย่างที่พูด ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D. (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรมองตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม [SHA1]	0 (0.00)	7 (2.29)	63 (20.59)	153 (50.00)	83 (27.12)	4.02 (มาก)	0.755 (ไม่ต่างกัน)
ความไว้วางใจกันอันเกิดจากความซื่อสัตย์ เปิดเผย และ โอกาสที่เท่าเทียม [SHA2]	5 (1.63)	32 (10.46)	125 (40.85)	114 (37.25)	30 (9.80)	3.43 (ปานกลาง)	0.867 (ไม่ต่างกัน)
ดำเนินธุรกิจอย่างซื่อตรง เป็นธรรม และเคารพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย [SHA3]	8 (2.61)	16 (5.23)	96 (31.37)	141 (46.08)	45 (14.71)	3.65 (มาก)	0.886 (ไม่ต่างกัน)
ความสำเร็จทางการตลาด เกิดจากพนักงานมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน [SHA4]	1 (0.33)	16 (5.23)	127 (41.50)	120 (39.22)	42 (13.73)	3.61 (มาก)	0.799 (ไม่ต่างกัน)
บรรยากาศการทำงานแบบสนับสนุนกัน เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ [SHA5]	5 (1.63)	10 (3.27)	106 (34.64)	129 (42.16)	56 (18.30)	3.72 (มาก)	0.856 (ไม่ต่างกัน)
คะแนนเฉลี่ย						3.69	0.833 (ไม่ต่างกัน)

N = 306

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) โดยเห็นด้วยกับปัจจัยเรื่ององค์กรมองตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ถัดมาคือบรรยากาศการทำงานแบบสนับสนุนกัน เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ดำเนินธุรกิจอย่างซื่อตรง เป็นธรรม และเคารพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ความสำเร็จทางการตลาด เกิดจากพนักงานมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และสุดท้ายคือความไว้วางใจกันอันเกิดจากความซื่อสัตย์เปิดเผย และ โอกาสที่เท่าเทียม ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้วยวิธี T-Test for Equal Variance Assumed

องค์ประกอบความพร้อม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
ด้านกลยุทธ์	ชาย	137	3.66	0.66	-0.026	-0.369	0.713
	หญิง	169	3.68	0.56			
ด้านโครงสร้าง	ชาย	137	3.58	0.67	0.049	0.669	0.504
	หญิง	169	3.53	0.61			
ด้านระบบ	ชาย	137	3.53	0.61	0.000	0.006	0.995
	หญิง	169	3.53	0.59			
ด้านทักษะ	ชาย	137	3.59	0.73	0.005	0.065	0.948
	หญิง	169	3.58	0.63			
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	ชาย	137	3.34	0.71	-0.046	-0.589	0.557
	หญิง	169	3.38	0.65			
ด้านสไตล์การทำงาน	ชาย	137	3.48	0.73	0.033	0.414	0.679
	หญิง	169	3.45	0.66			
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	ชาย	137	3.69	0.66	0.002	0.034	0.973
	หญิง	169	3.69	0.56			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเพศชายและเพศหญิง ต่อปัจจัยความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.93	0.43	3.042	0.029 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.61	0.58		
	36-45 ปี	77	3.81	0.63		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.49	0.86		
ด้านโครงสร้าง	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.98	0.43	3.176	0.024 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.49	0.63		
	36-45 ปี	77	3.63	0.62		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.75	0.85		
ด้านระบบ	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.81	0.56	1.382	0.248 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.49	0.59		
	36-45 ปี	77	3.58	0.61		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.54	0.82		
ด้านทักษะ	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.90	0.64	1.828	0.142 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.53	0.66		
	36-45 ปี	77	3.67	0.70		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.79	0.86		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.73	0.84	2.244	0.083 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.31	0.65		
	36-45 ปี	77	3.42	0.70		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.64	0.69		
ด้านสไตล์การทำงาน	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.00	0.60	3.023	0.030 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.41	0.66		
	36-45 ปี	77	3.52	0.73		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.46	1.00		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.90	0.53	1.315	0.270 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.64	0.61		
	36-45 ปี	77	3.77	0.61		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.69	0.76		

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมด้านกลยุทธ์ (Sig. = 0.029) ด้าน โครงสร้าง (Sig. = 0.024) และด้านสไตส์การทำงาน (Sig. = 0.030) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านกลยุทธ์ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA

ด้านกลยุทธ์	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
กิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย [STG1]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.75	0.87	4.061	0.008 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.60	0.75		
	36-45 ปี	77	3.92	0.77		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.29	0.76		
การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อ การพัฒนาศักยภาพพนักงาน [STG2]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.67	0.65	4.504	0.004 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.29	0.89		
	36-45 ปี	77	3.69	0.80		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.29	1.11		
การประเมินผลและติดตามผล การดำเนินแผนกลยุทธ์อย่าง ต่อเนื่อง [STG3]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.00	0.60	1.392	0.245 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.55	0.74		
	36-45 ปี	77	3.62	0.81		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.57	0.79		
ความเข้าใจตำแหน่งทาง การตลาดของตนเอง [STG4]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.00	0.00	1.162	0.324 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.67	0.84		
	36-45 ปี	77	3.82	0.72		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.71	1.38		
ความสำเร็จอันเกิดจาก ความสามารถในการส่งมอบ สินค้าและบริการที่เป็นเลิศ [STG5]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.25	0.75	1.097	0.351 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.96	0.76		
	36-45 ปี	77	4.00	0.87		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.57	1.27		

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านกลยุทธ์ ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านกลยุทธ์	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย [STG1]	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	0.150	0.225	0.506 ไม่แตกต่าง
		36-45 ปี	-0.172	0.235	0.465 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 45 ปี	0.464	0.361	0.199 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	36-45 ปี	-0.322	0.101	0.002 แตกต่างกัน
		มากกว่า 45 ปี	0.314	0.291	0.282 ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	0.636	0.299	0.034 แตกต่างกัน
การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพพนักงาน [STG2]	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	0.381	0.256	0.138 ไม่แตกต่าง
		36-45 ปี	-0.022	0.268	0.936 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 45 ปี	0.381	0.411	0.355 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	36-45 ปี	-0.403	0.115	0.001 แตกต่างกัน
		มากกว่า 45 ปี	0.000	0.332	1.000 ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	0.403	0.341	0.239 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านกลยุทธ์ พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องกิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.008 และเรื่องการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.004 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.19 จะเห็นว่า ในปัจจัยเรื่องกิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ เชื่อมโยงกับเป้าหมายกลุ่มพนักงานกลุ่มอายุ 36-45 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.002 และ 0.034 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเรื่องการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพพนักงาน พนักงานกลุ่มอายุ 36-45 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.001

ตารางที่ 4.20¹ แสดงการวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านกลยุทธ์ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA

ด้านโครงสร้าง	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
การให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้น [STR1]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.25	0.62	2.213	0.087 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.88	0.78		
	36-45 ปี	77	4.05	0.72		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.57	0.79		
การให้คุณค่ากับผลงานมากกว่าตำแหน่งงาน [STR2]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.67	0.78	1.736	0.160 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.27	0.85		
	36-45 ปี	77	3.40	0.75		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.71	0.95		
การประเมินโดยใช้ข้อเท็จจริงจากธรรมชาติของงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว [STR4]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.92	0.67	2.033	0.109 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.40	0.89		
	36-45 ปี	77	3.49	0.82		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.86	0.90		
รูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ [STR5]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.08	0.90	4.000	0.008 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.42	0.74		
	36-45 ปี	77	3.58	0.77		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.86	0.90		

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านโครงสร้าง พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องรูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.008 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านโครงสร้าง ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านโครงสร้าง	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
รูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (STR5)	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	0.664	0.225	0.003 แตกต่างกัน
		36-45 ปี	0.499	0.235	0.035 แตกต่างกัน
		มากกว่า 45 ปี	0.226	0.361	0.531 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	36-45 ปี	-0.165	0.101	0.103 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 45 ปี	-0.438	0.291	0.134 ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	-0.273	0.299	0.363 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.21 จะเห็นว่า ปัจจัยเรื่องรูปแบบการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig.= 0.003 และ 0.035 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านสไตส์การทำงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA

ด้านสไตส์การทำงาน	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน [STY1]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.25	0.62	3.979	0.008 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.31	0.96		
	36-45 ปี	77	3.44	0.94		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.57	0.98		
สนับสนุนให้พนักงานแสดงความสามารถและความคิดเห็นต่าง ๆ [STY2]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.25	0.62	2.450	0.064 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.61	0.78		
	36-45 ปี	77	3.66	0.94		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.43	0.79		
ผู้บริหารทำได้อย่างที่พูด [STY3]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.42	1.08	0.705	0.550 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.21	0.84		
	36-45 ปี	77	3.36	0.84		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.29	1.25		
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ [STY4]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	4.17	1.03	3.753	0.011 แตกต่างกัน
	26-35 ปี	210	3.24	0.95		
	36-45 ปี	77	3.27	0.93		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.57	1.27		
ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ และเป็นโอกาสดีในการเรียนรู้ [STY5]	ต่ำกว่า 26 ปี	12	3.92	0.67	1.302	0.274 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	210	3.68	0.81		
	36-45 ปี	77	3.84	0.83		
	มากกว่า 45 ปี	7	3.43	1.27		

จากตารางที่ 4.22 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านสไตส์การทำงาน พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องที่ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.008 และเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.011 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านสไตล์การทำงาน ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านสไตล์การทำงาน	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน [STY1]	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	0.940	0.281	0.001 แตกต่างกัน
		36-45 ปี	0.808	0.293	0.006 แตกต่างกัน
		มากกว่า 45 ปี	0.679	0.450	0.132 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	36-45 ปี	-0.132	0.126	0.295 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 45 ปี	-0.262	0.363	0.471 ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	-0.130	0.373	0.728 ไม่แตกต่าง
ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ [STY4]	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	0.924	0.283	0.001 แตกต่างกัน
		36-45 ปี	0.894	0.296	0.003 แตกต่างกัน
		มากกว่า 45 ปี	0.595	0.454	0.191 ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	36-45 ปี	-0.030	0.127	0.814 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 45 ปี	-0.329	0.367	0.371 ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	-0.299	0.377	0.429 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นว่า ในปีวิจัยเรื่อง ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน กลุ่มพนักงานอายุต่ำกว่า 26 ปี เห็นด้วยกับปีวิจัยนี้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 26-35 ปี และพนักงานกลุ่มอายุ 36-45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.001 และ

0.006 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเรื่องผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ กลุ่มพนักงานอายุต่ำกว่า 26 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 26-35 ปี และพนักงานกลุ่มอายุ 36-45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.001 และ 0.003 ตามลำดับ .

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	สถานภาพสมรส	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	โสด	158	3.64	0.59	0.591	0.554 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.71	0.61		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.67	0.77		
ด้านโครงสร้าง	โสด	158	3.52	0.64	0.466	0.628 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.59	0.63		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.46	0.56		
ด้านระบบ	โสด	158	3.48	0.61	0.905	0.405 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.57	0.59		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.54	0.62		
ด้านทักษะ	โสด	158	3.56	0.72	0.713	0.491 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.63	0.62		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.38	0.98		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	โสด	158	3.34	0.73	0.768	0.465 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.40	0.62		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.08	0.49		
ด้านสไตล์การทำงาน	โสด	158	3.45	0.70	0.680	0.507 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.49	0.68		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.17	0.67		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	โสด	158	3.65	0.61	0.548	0.579 ไม่แตกต่าง
	สมรส	142	3.73	0.60		
	หม้าย / หย่าร้าง	6	3.67	0.73		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ต่อปัจจัยความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.59	0.80	0.358	0.700 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.69	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.65	0.61		
ด้านโครงสร้าง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.56	0.79	0.706	0.495 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.57	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.46	0.64		
ด้านระบบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.54	0.86	0.140	0.869 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.53	0.55		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.49	0.64		
ด้านทักษะ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.68	0.87	0.316	0.730 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.58	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.56	0.65		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.54	0.69	1.077	0.342 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.35	0.67		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.31	0.69		
ด้านสไตล์การทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.40	0.86	0.123	0.884 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.47	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.46	0.73		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.72	0.74	0.091	0.913 ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	3.68	0.60		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.71	0.59		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่อปัจจัยความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	หน่วยงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.72	0.72	1.803	0.128 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.70	0.58		
	สาขา	89	3.78	0.48		
	การตลาดและการขาย	52	3.52	0.67		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.58	0.71		
ด้านโครงสร้าง	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.63	0.87	0.942	0.440 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.56	0.60		
	สาขา	89	3.61	0.57		
	การตลาดและการขาย	52	3.40	0.65		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.56	0.71		
ด้านระบบ	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.57	0.69	2.509	0.042 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	3.49	0.55		
	สาขา	89	3.62	0.46		
	การตลาดและการขาย	52	3.32	0.62		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.61	0.79		
ด้านทักษะ	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.77	0.74	1.411	0.230 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.59	0.68		
	สาขา	89	3.62	0.64		
	การตลาดและการขาย	52	3.40	0.62		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.66	0.76		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.52	0.71	3.244	0.013 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	3.19	0.69		
	สาขา	89	3.41	0.59		
	การตลาดและการขาย	52	3.35	0.76		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.57	0.64		

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

องค์ประกอบความพร้อม	หน่วยงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.52	0.71	3.244	0.013 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	3.19	0.69		
	สาขา	89	3.41	0.59		
	การตลาดและการขาย	52	3.35	0.76		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.57	0.64		
ด้านสไตส์การทำงาน	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.63	0.85	0.676	0.609 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.49	0.62		
	สาขา	89	3.38	0.62		
	การตลาดและการขาย	52	3.53	0.75		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.45	0.82		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.81	0.64	0.468	0.759 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.67	0.63		
	สาขา	89	3.71	0.47		
	การตลาดและการขาย	52	3.61	0.68		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.72	0.68		

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มพนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมด้านระบบ (Sig. = 0.042) และด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Sig. = 0.013) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านระบบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA

ด้านระบบ	หน่วยงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ข้อมูลที่เป็นได้รับการสื่อสาร จัดการ และนำไปใช้อย่างเหมาะสม [SYS2]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.47	0.83	2.346	0.055 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.39	0.73		
	สาขา	89	3.58	0.67		
	การตลาดและการขาย	52	3.33	0.88		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.69	0.78		
กระบวนการตรวจสอบการทำงานให้มีความถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก [SYS3]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.40	0.83	1.190	0.315 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.41	0.67		
	สาขา	89	3.46	0.72		
	การตลาดและการขาย	52	3.19	0.72		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.48	1.08		
การพัฒนาพนักงานส่งเสริมความงอกงามส่วนบุคคลคุณค่าของงาน และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง [SYS4]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.67	0.90	1.468	0.212 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.51	0.78		
	สาขา	89	3.75	0.73		
	การตลาดและการขาย	52	3.48	0.73		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.65	1.01		
ความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น [SYS5]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.73	0.70	3.358	0.010 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	3.66	0.66		
	สาขา	89	3.70	0.59		
	การตลาดและการขาย	52	3.29	0.87		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.62	0.75		

จากตารางที่ 4.27 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านระบบ พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.010 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านระบบ ที่พนักงานสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านระบบ	(I) หน่วยงาน	(J) หน่วยงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น [SYSS]	สำนักงานผู้อำนวยการ	วิศวกรรม	0.070	0.193	0.718 ไม่แตกต่าง
		สาขา	0.037	0.195	0.851 ไม่แตกต่าง
		การตลาดและการขาย	0.445	0.205	0.030 แตกต่างกัน
		บัญชีและสำนักงาน	0.118	0.205	0.565 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	สาขา	-0.033	0.102	0.744 ไม่แตกต่าง
		การตลาดและการขาย	0.375	0.120	0.002 แตกต่างกัน
		บัญชีและสำนักงาน	0.048	0.120	0.690 ไม่แตกต่าง
	สาขา	การตลาดและการขาย	0.408	0.122	0.001 แตกต่างกัน
		บัญชีและสำนักงาน	0.081	0.122	0.505 ไม่แตกต่าง
	การตลาดและการขาย	บัญชีและสำนักงาน	-0.327	0.137	0.018 แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.28 จะเห็นว่า ในปัจจัยเรื่องความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น พนักงานที่สังกัดสำนักงานผู้อำนวยการ ส่วนงานวิศวกรรม ส่วนงานสาขา และส่วนงานบัญชีและสำนักงาน ต่างเห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานการตลาดและการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.030 , 0.002 , 0.001 และ 0.018 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	หน่วยงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
มีความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน [STA1]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.40	0.74	0.784	0.537 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.18	0.83		
	สาขา	89	3.10	0.91		
	การตลาดและการขาย	52	3.25	0.90		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.33	0.96		
รักษาพนักงานให้อยู่กับ องค์กรได้ [STA2]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.33	0.82	3.130	0.015 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	3.11	0.96		
	สาขา	89	3.40	0.91		
	การตลาดและการขาย	52	3.21	1.05		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.65	0.90		
ตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให้ ว่างเป็นเวลานาน [STA4]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.40	0.91	6.230	0.000 แตกต่างกัน
	วิศวกรรม	98	2.82	1.10		
	สาขา	89	3.40	0.86		
	การตลาดและการขาย	52	3.27	0.89		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.42	0.72		
บรรจุนคนที่มีความสามารถ เข้าทำงานตามความต้องการ ของกิจการ [STA5]	สำนักงานผู้อำนวยการ	15	3.93	1.10	1.035	0.389 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	98	3.64	0.85		
	สาขา	89	3.72	0.74		
	การตลาดและการขาย	52	3.67	0.86		
	บัญชีและสำนักงาน	52	3.88	0.76		

จากตารางที่ 4.29 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านระบบ พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.015 และเรื่องตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให้ว่างเป็นเวลานานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.000 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านการจัดคนเข้าทำงาน ที่พนักงาน
สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านการจัดคน เข้าทำงาน	(I) หน่วยงาน	(J) หน่วยงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
รักษาพนักงานให้อยู่กับ องค์กรได้ [STA2]	สำนักงาน ผู้อำนวยการ	วิศวกรรม	0.221	0.263	0.401 ไม่แตกต่าง
		สาขา	-0.071	0.265	0.788 ไม่แตกต่าง
		การตลาด และการขาย	0.122	0.278	0.662 ไม่แตกต่าง
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.321	0.278	0.250 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	สาขา	-0.292	0.139	0.036 แตกต่างกัน
		การตลาด และการขาย	-0.099	0.163	0.542 ไม่แตกต่าง
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.542	0.163	0.001 แตกต่างกัน
	สาขา	การตลาด และการขาย	0.193	0.166	0.245 ไม่แตกต่าง
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.249	0.166	0.133 ไม่แตกต่าง
	การตลาด และการขาย	บัญชีและ สำนักงาน	-0.442	0.186	0.018 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ด้านการจัดคน เข้าทำงาน	(I) หน่วยงาน	(J) หน่วยงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อย ให้ว่างเป็นเวลานาน [STA4]	สำนักงาน ผู้อำนวยการ	วิศวกรรม	0.584	0.258	0.024 แตกต่างกัน
		สาขา	-0.004	0.260	0.986 ไม่แตกต่าง
		การตลาด และการขาย	0.131	0.273	0.632 ไม่แตกต่าง
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.023	0.273	0.933 ไม่แตกต่าง
	วิศวกรรม	สาขา	-0.588	0.136	0.000 แตกต่างกัน
		การตลาด และการขาย	-0.453	0.160	0.005 แตกต่างกัน
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.607	0.160	0.000 แตกต่างกัน
	สาขา	การตลาด และการขาย	0.135	0.162	0.406 ไม่แตกต่าง
		บัญชีและ สำนักงาน	-0.019	0.162	0.909 ไม่แตกต่าง
	การตลาด และการขาย	บัญชีและ สำนักงาน	-0.154	0.183	0.400 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.30 จะเห็นว่า ในปัจจัยเรื่องการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ พนักงานที่สังกัด ส่วนงานสาขา และส่วนงานบัญชีและสำนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่สังกัด ส่วนงานวิศวกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.036 และ 0.001 ตามลำดับ และ พนักงานที่สังกัดส่วนงานบัญชีและสำนักงาน เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่สังกัดส่วนงาน การตลาดและการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig.= 0.018 ส่วนปัจจัยเรื่องตำแหน่งงานไม่ ถูกปล่อยให้ว่างเป็นเวลานาน พนักงานที่สังกัดสำนักงานผู้อำนวยการ ส่วนงานสาขา ส่วนงาน การตลาดและการขาย และส่วนงานบัญชีและสำนักงาน ต่างเห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่ สังกัดส่วนงานวิศวกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.024 , 0.000 , 0.005 และ 0.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	ระดับชั้น	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	PG 1-7	218	3.64	0.58	2.235	0.109 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.73	0.65		
	PG 10-15	16	3.94	0.65		
ด้านโครงสร้าง	PG 1-7	218	3.55	0.61	0.855	0.427 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.52	0.67		
	PG 10-15	16	3.75	0.75		
ด้านระบบ	PG 1-7	218	3.50	0.58	0.893	0.411 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.55	0.63		
	PG 10-15	16	3.70	0.71		
ด้านทักษะ	PG 1-7	218	3.57	0.69	0.900	0.408 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.60	0.65		
	PG 10-15	16	3.80	0.64		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	PG 1-7	218	3.36	0.66	2.254	0.107 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.29	0.74		
	PG 10-15	16	3.69	0.55		
ด้านสไตล์การทำงาน	PG 1-7	218	3.44	0.68	2.889	0.057 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.45	0.70		
	PG 10-15	16	3.86	0.72		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	PG 1-7	218	3.68	0.60	1.485	0.228 ไม่แตกต่าง
	PG 8-9	72	3.66	0.63		
	PG 10-15	16	3.94	0.58		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับชั้นแตกต่างกัน ต่อปัจจัยความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA

องค์ประกอบความพร้อม	อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.65	0.61	2.453	0.063 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.62	0.59		
	13-18 ปี	52	3.87	0.64		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.76	0.17		
ด้านโครงสร้าง	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.56	0.69	1.280	0.281 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.50	0.60		
	13-18 ปี	52	3.69	0.67		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.65	0.34		
ด้านระบบ	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.53	0.63	1.364	0.254 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.48	0.58		
	13-18 ปี	52	3.65	0.60		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.75	0.18		
ด้านทักษะ	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.60	0.71	2.980	0.032 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.50	0.66		
	13-18 ปี	52	3.79	0.65		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.95	0.21		
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.46	0.71	2.710	0.045 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.27	0.65		
	13-18 ปี	52	3.45	0.69		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.41		
ด้านสไตล์การทำงาน	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.57	0.72	4.641	0.003 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.33	0.66		
	13-18 ปี	52	3.65	0.70		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.88	0.30		
ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.73	0.64	2.031	0.110 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.61	0.60		
	13-18 ปี	52	3.83	0.57		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.24		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมด้านทักษะ (Sig. = 0.042) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Sig. = 0.013) และด้านสไตล์การทำงาน (Sig. = 0.003) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านทักษะ จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA

ด้านทักษะ	อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
การให้รางวัลและยกย่องชมเชยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ [SK12]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.27	0.93	3.229	0.023 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.08	0.95		
	13-18 ปี	52	3.50	0.83		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.60	0.55		
พนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด [SK13]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.62	0.81	1.000	0.393 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.60	0.69		
	13-18 ปี	52	3.75	0.79		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.00	0.00		
การให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนาการส่วนบุคคล [SK14]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.43	0.95	2.787	0.041 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.45	0.93		
	13-18 ปี	52	3.81	0.77		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.00	0.00		
การทำงานด้วยความภาคภูมิใจและความต้องการมีส่วนร่วมในความอยู่รอดของบริษัท [SK15]	น้อยกว่า 7 ปี	86	4.08	0.80	2.088	0.102 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.88	0.73		
	13-18 ปี	52	4.12	0.78		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.20	0.45		

จากตารางที่ 4.33 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านทักษะ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องการให้รางวัลและยกย่องชมเชยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.023 และเรื่องการให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนาการส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.041 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านทักษะ ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านทักษะ	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
การให้รางวัลและยกย่องชมเชยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ [SK12]	น้อยกว่า 7 ปี	7-12 ปี	0.188	0.122	0.126 ไม่แตกต่าง
		13-18 ปี	-0.233	0.161	0.151 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 18 ปี	-0.333	0.423	0.432 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	13-18 ปี	-0.420	0.146	0.004 แตกต่างกัน
		มากกว่า 18 ปี	-0.520	0.417	0.213 ไม่แตกต่าง
	13-18 ปี	มากกว่า 18 ปี	-0.100	0.430	0.816 ไม่แตกต่าง
การให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนาการส่วนบุคคล [SK14]	น้อยกว่า 7 ปี	7-12 ปี	-0.024	0.121	0.844 ไม่แตกต่าง
		13-18 ปี	-0.377	0.159	0.018 แตกต่างกัน
		มากกว่า 18 ปี	-0.570	0.417	0.172 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	13-18 ปี	-0.354	0.144	0.015 แตกต่างกัน
		มากกว่า 18 ปี	-0.546	0.411	0.185 ไม่แตกต่าง
	13-18 ปี	มากกว่า 18 ปี	-0.192	0.424	0.650 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.34 ینปัจจัยเรื่องการให้รางวัลและยกย่องชมเชยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ พนักงานที่มีอายุงาน 13-18 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.004 ส่วนปัจจัยเรื่องการให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนา

การส่วนบุคคลพนักงานที่อายุงาน 13-18 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปี และ 7-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.018 และ 0.015 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน [STA1]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.38	0.90	5.234	0.002 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.02	0.87		
	13-18 ปี	52	3.44	0.83		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.60	0.55		
รักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้ [STA2]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.42	1.01	2.342	0.073 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.19	0.93		
	13-18 ปี	52	3.50	0.96		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.45		
ตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให้ว่างเป็นเวลานาน [STA4]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.24	1.01	0.997	0.395 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.19	0.98		
	13-18 ปี	52	3.08	0.86		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.45		
บรรจุคนที่มีความสามารถเข้าทำงานตามความต้องการของกิจการ [STA5]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.79	0.81	0.789	0.501 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.66	0.77		
	13-18 ปี	52	3.79	0.98		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.00	0.71		

จากตารางที่ 4.35 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องการมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.002 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านการจัดคนเข้าทำงาน ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน [STA1]	น้อยกว่า 7 ปี	7-12 ปี	0.359	0.115	0.002 แตกต่างกัน
		13-18 ปี	-0.059	0.152	0.700 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 18 ปี	-0.216	0.398	0.587 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	13-18 ปี	-0.418	0.138	0.003 แตกต่างกัน
		มากกว่า 18 ปี	-0.575	0.393	0.144 ไม่แตกต่าง
	13-18 ปี	มากกว่า 18 ปี	-0.158	0.405	0.697 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.36 ในปัจจัยเรื่องการมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.002 และพนักงานที่มีอายุงาน 13-18 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.003

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านสไตล์การทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA

ด้านสไตล์การทำงาน	อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน [STY1]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.64	0.94	7.500	0.000 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.15	0.93		
	13-18 ปี	52	3.63	0.91		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.00	0.71		
สนับสนุนให้พนักงานแสดงความสามารถและความคิดเห็นต่าง ๆ [STY2]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.72	0.84	2.237	0.084 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.54	0.79		
	13-18 ปี	52	3.85	0.92		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.45		
ผู้บริหารทำได้อย่างที่พูด [STY3]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.31	0.92	2.325	0.075 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.16	0.85		
	13-18 ปี	52	3.44	0.75		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.45		
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ [STY4]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.49	1.04	3.264	0.022 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	163	3.14	0.94		
	13-18 ปี	52	3.40	0.89		
	มากกว่า 18 ปี	5	3.80	0.45		
ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้และเป็นโอกาสดีในการเรียนรู้ [STY5]	น้อยกว่า 7 ปี	86	3.70	0.75	1.288	0.279 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	163	3.67	0.86		
	13-18 ปี	52	3.90	0.85		
	มากกว่า 18 ปี	5	4.00	0.00		

จากตารางที่ 4.37 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านสไตล์การทำงาน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่องการที่ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.000 และเรื่องการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.022 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านสไตส์การทำงาน ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test

ด้านสไตส์การทำงาน	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน [STY1]	น้อยกว่า 7 ปี	7-12 ปี	0.486	0.124	0.000 แตกต่างกัน
		13-18 ปี	0.005	0.163	0.976 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 18 ปี	-0.360	0.428	0.400 ไม่แตกต่าง
	7-12 ปี	13-18 ปี	-0.481	0.148	0.001 แตกต่างกัน
		มากกว่า 18 ปี	-0.847	0.422	0.046 แตกต่างกัน
	13-18 ปี	มากกว่า 18 ปี	-0.365	0.435	0.402 ไม่แตกต่าง
ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ [STY4]	น้อยกว่า 7 ปี	7-12 ปี	0.347	0.128	0.007 แตกต่างกัน
		13-18 ปี	0.085	0.168	0.615 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 18 ปี	-0.312	0.440	0.480 แตกต่างกัน
	7-12 ปี	13-18 ปี	-0.263	0.152	0.086 ไม่แตกต่าง
		มากกว่า 18 ปี	-0.659	0.434	0.130 ไม่แตกต่าง
	13-18 ปี	มากกว่า 18 ปี	-0.396	0.448	0.377 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.38 ในปัจจัยเรื่องการที่ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 13-18 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 18 ปีขึ้นไป ต่างก็เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.000 , 0.001 และ 0.046 ส่วนเรื่องการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 7 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.007 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 18 ปี เห็นด้วยกับปัจจัยนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Sig. = 0.480