

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คณะผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติ ที่ใช้ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

n	แทน	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ผลเฉลยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F (F-Distribution)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t (t-Distribution)
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ (Correlation)
Sig.	แทน	ค่าสำหรับบอกความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน ตำแหน่งในสายงาน และสังกัดหน่วยงาน โดยแสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 638 คน สามารถสรุปลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน ตำแหน่งในสายงาน และสังกัดหน่วยงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	213	33.40
หญิง	425	66.60
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 ปี หรือต่ำกว่า	17	2.70
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	154	24.10
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	228	35.70
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	142	22.30
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	95	14.90
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	2	0.30
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมา คือ มีอายุ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีอายุ มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	99	15.50
ปริญญาตรี	251	39.40
สูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท	245	38.40
ปริญญาเอก	43	6.70
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5 ปี หรือต่ำกว่า	174	27.30
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	140	21.90
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	125	19.60
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	84	13.20
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	50	7.80
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	65	10.20
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลา 5 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	265	41.50
พนักงานมหาวิทยาลัย	73	11.40
พนักงานราชการ	34	5.40
ลูกจ้างประจำ	20	3.10
ลูกจ้างชั่วคราว	246	38.60
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมา คือ เป็น ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	284	44.50
สายสนับสนุน	354	55.50
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

ตำแหน่งในสายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม	89	14.00
อาจารย์	231	36.20
นักวิชาการ	59	9.20
ผู้ปฏิบัติการ	259	40.60
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีตำแหน่งเป็นนักวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	49	7.70
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	0.20
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	25	3.90
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	17	2.70
คณะบริหารธุรกิจ	109	17.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	47	7.40
คณะวิศวกรรมศาสตร์	76	11.90
คณะศิลปกรรมศาสตร์	61	9.60
คณะศิลปศาสตร์	47	7.40
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	10	1.60
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	30	4.70
สำนักงานอธิการบดี	11	1.70
กองกลาง	4	0.60
กองคลัง	27	4.20
กองนโยบายและแผน	6	0.90
กองบริหารงานบุคคล	10	1.60
กองประชาสัมพันธ์	8	1.30
กองพัฒนานักศึกษา	18	2.80
สถานีวิทยุกระจายเสียง	0	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	8	1.30
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	6	0.90
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	0.80
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	27	4.20
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	34	5.30
สำนักสหกิจศึกษา	2	0.30
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมา คือ สังกัดอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 สังกัดอยู่ในคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	86 (13.5)	364 (57.1)	154 (24.1)	28 (4.4)	6 (0.9)	3.78	0.767	มาก	1
มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	71 (11.1)	330 (51.7)	203 (31.8)	29 (4.6)	5 (0.8)	3.68	0.761	มาก	2
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และข้อบังคับต่าง ๆ	46 (7.2)	202 (31.6)	234 (36.7)	100 (15.7)	56 (8.8)	3.13	1.048	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.53	0.672	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.672)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.767) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยได้กำหนดคนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.761) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านหัวหน้างาน

หัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
หัวหน้างานไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน	71 (11.1)	362 (56.7)	172 (27.0)	23 (3.6)	10 (1.6)	3.72	0.768	มาก	1
หัวหน้างานของท่าน มักจะให้ท่านรายงาน ความคืบหน้าของงาน ให้ทราบเสมอ	63 (9.9)	342 (53.6)	167 (26.1)	47 (7.4)	19 (3.0)	3.60	0.874	มาก	3
ท่านมีความรู้สึกลึกซึ้ง ชื่นชมในความสามารถ ในการบริหารงานหรือ ปกครองของหัวหน้างาน ของท่าน	84 (13.2)	352 (55.2)	134 (21.0)	42 (6.6)	26 (4.0)	3.67	0.929	มาก	2
หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมในการ ประเมินผลงานของท่าน	68 (10.7)	322 (50.5)	171 (26.8)	51 (8.0)	26 (4.0)	3.56	0.930	มาก	5

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านหัวหน้างาน

หัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
หัวหน้างานเอาใจใส่ใน การช่วยเหลือปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน	74 (11.6)	327 (51.2)	158 (24.8)	47 (7.4)	32 (5.0)	3.57	0.963	มาก	4
หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไข ปัญหาและความขัดแย้ง ในหน่วยงานด้วยความ เหมาะสมและเป็นธรรม	61 (9.5)	303 (47.5)	194 (30.4)	42 (6.6)	38 (6.0)	3.48	0.965	มาก	6
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.60	0.726	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านหัวหน้างาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.726)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.768) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกยกย่องชื่นชมในความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองของหัวหน้างานของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.929) และส่วนที่เหลือ อื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
หัวหน้างานกับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี	100 (15.7)	348 (54.6)	147 (23.0)	25 (3.9)	18 (2.8)	3.76	0.862	มาก	1
เพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ มีความสามัคคีและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	73 (11.4)	338 (53.0)	174 (27.3)	35 (5.5)	18 (2.8)	3.65	0.859	มาก	2
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยและทำกิจกรรมร่วมกัน	63 (9.9)	294 (46.1)	209 (32.8)	55 (8.6)	17 (2.6)	3.52	0.884	มาก	3
มหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ	48 (7.5)	227 (35.6)	228 (35.7)	82 (12.9)	53 (8.3)	3.21	1.037	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.54	0.713	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.713)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า หัวหน้างานกับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.862) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ มีความสามัคคีและมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.859) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณ ที่ได้รับผิดชอบ	39 (6.1)	253 (39.7)	195 (30.5)	113 (17.7)	38 (6.0)	3.22	1.004	ปานกลาง	3
ท่านสามารถบริหาร รายได้ให้เพียงพอ กับค่าครองชีพ ตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง	53 (8.3)	282 (44.2)	169 (26.5)	89 (13.9)	45 (7.1)	3.33	1.044	ปานกลาง	1
ท่านได้รับการประเมิน เพื่อการขึ้นค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม	42 (6.6)	255 (40.0)	212 (33.2)	82 (12.9)	47 (7.3)	3.26	1.011	ปานกลาง	2
ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการ สำหรับ บุคลากรทุกคนได้ เหมาะสมกับความ ต้องการ	27 (4.2)	192 (30.1)	225 (35.3)	124 (19.4)	70 (11.0)	2.97	1.051	ปานกลาง	5
ท่านมีความสะดวกใน การรับสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	28 (4.4)	252 (39.5)	213 (33.4)	97 (15.2)	48 (7.5)	3.18	0.996	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.19	0.825	ปานกลาง	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D. = 0.825)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านสามารถบริหารรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 1.044) รองลงมา คือ ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 1.011) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านมีความรู้สึกว่ สภาพการทำงานของท่าน มีความปลอดภัย	68 (10.7)	335 (52.5)	166 (26.0)	44 (6.9)	25 (3.9)	3.59	0.911	มาก	1
ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ สนับสนุนในการทำงาน ที่เพียงพอ	46 (7.2)	301 (47.2)	150 (23.5)	103 (16.1)	38 (6.0)	3.34	1.024	ปานกลาง	3
สภาพแวดล้อมทาง กายภาพในหน่วยงานของ ท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียงเอื้ออำนวย ต่อการทำงานในปัจจุบัน	69 (10.8)	355 (55.6)	121 (19.0)	69 (10.8)	24 (3.8)	3.59	0.950	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.51	0.781	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.781)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.911) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ี้อำนวยต่อการทำงานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.950) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดัด
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ พัฒนางาน	69 (10.8)	368 (57.7)	150 (23.5)	42 (6.6)	9 (1.4)	3.70	0.802	มาก	1
ท่านมีโอกาได้รับกร สนับสนุน และส่งเสริม	85 (13.3)	316 (49.6)	166 (26.0)	44 (6.9)	27 (4.2)	3.61	0.948	มาก	2
ให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนา และศึกษาต่อ									
หน่วยงานมีการวางแผนที่ จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้น ไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้	58 (9.1)	236 (37.0)	228 (35.7)	66 (10.3)	50 (7.9)	3.29	1.033	ปานกลาง	4
ตามลำดับ									
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพการงานและ ครอบครัวมีความมั่นคง	67 (10.5)	299 (46.9)	179 (28.0)	56 (8.8)	37 (5.8)	3.47	0.992	มาก	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.52	0.767	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.767)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.802) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาต่อ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.948) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงาน ที่มีเกียรติ	123 (19.3)	335 (52.5)	135 (21.2)	32 (5.0)	13 (2.0)	3.82	0.870	มาก	3
ท่านภาคภูมิใจใน ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่	128 (20.1)	354 (55.5)	113 (17.7)	33 (5.2)	10 (1.5)	3.87	0.843	มาก	1
เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิด ยอมรับในอาชีพ หน้าที่ การงานของท่าน	119 (18.7)	359 (56.3)	118 (18.5)	33 (5.1)	9 (1.4)	3.86	0.828	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.85	0.772	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.772)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.843) รองลงมา คือ เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.828) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านได้เห็นผลสำเร็จของ งานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	79 (12.4)	372 (58.3)	144 (22.6)	35 (5.4)	8 (1.3)	3.75	0.788	มาก	3
ท่านจะรีบทำงานให้ สำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับ มอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	131 (20.5)	392 (61.4)	89 (14.0)	21 (3.3)	5 (0.8)	3.98	0.740	มาก	1
ท่านมีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจมากกับ ผลสำเร็จของงานที่ท่าน ปฏิบัติในขณะนี้	120 (18.8)	362 (56.7)	122 (19.1)	26 (4.1)	8 (1.3)	3.88	0.801	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.87	0.660	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.660)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านจะรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.740) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.801) และส่วนที่เหลือ อื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	74 (11.6)	364 (57.1)	173 (27.1)	21 (3.3)	6 (0.9)	3.75	0.736	มาก	1
ช่วงที่ผ่านมามีท่านได้รับการยกย่องและชมเชยในงานที่ออกมาดี	57 (8.9)	333 (52.3)	201 (31.5)	34 (5.3)	13 (2.0)	3.61	0.804	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.68	0.680	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.680)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.736) รองลงมา คือ ช่วงที่ผ่านมามีท่านได้รับการยกย่องและชมเชยในงานที่ออกมาดี มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.804) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่านมี ความเหมาะสม	56 (8.8)	314 (49.2)	181 (28.4)	66 (10.3)	21 (3.3)	3.50	0.912	มาก	4
หัวหน้างานรู้ขอบเขต ความรับผิดชอบงาน ของท่าน	59 (9.2)	332 (52.0)	178 (27.9)	52 (8.2)	17 (2.7)	3.57	0.868	มาก	3
เพื่อนร่วมงานรู้ขอบเขต ความรับผิดชอบของท่าน	54 (8.5)	366 (57.4)	176 (27.5)	26 (4.1)	16 (2.5)	3.65	0.793	มาก	1
ท่านมีส่วนช่วยในการ วางแผน และลงมือ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่าน	58 (9.1)	339 (53.1)	177 (27.7)	45 (7.1)	19 (3.0)	3.58	0.864	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.58	0.695	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.695)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานรู้ขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.793) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผน และลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.864) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ตรงกับความสามารถ	79 (12.4)	393 (61.6)	144 (22.6)	16 (2.5)	6 (0.9)	3.82	0.709	มาก	3
งานของท่านมีการ เรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	109 (17.1)	382 (59.9)	129 (20.1)	15 (2.4)	3 (0.5)	3.91	0.708	มาก	1
งานของท่านมีความ ท้าทาย	116 (18.2)	335 (52.5)	156 (24.5)	26 (4.0)	5 (0.8)	3.83	0.795	มาก	2
ท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจ	74 (11.6)	285 (44.7)	203 (31.8)	54 (8.5)	22 (3.4)	3.53	0.927	มาก	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.77	0.626	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.626)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.708) รองลงมา คือ งานของท่านมีความท้าทาย มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.795) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.19



ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
เมื่อปีที่ผ่านมา ท่านได้มี โอกาสเรียนรู้และเติบโต ในหน้าที่การงาน	67 (10.5)	273 (42.8)	202 (31.7)	69 (10.8)	27 (4.2)	3.45	0.964	มาก	3
การทำงานใน มหาวิทยาลัยนี้ทำให้ท่าน มีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน	70 (11.0)	331 (51.9)	181 (28.3)	38 (6.0)	18 (2.8)	3.62	0.863	มาก	1
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายของสายอาชีพ ในมหาวิทยาลัยนี้ได้	66 (10.3)	303 (47.5)	206 (32.3)	47 (7.4)	16 (2.5)	3.56	0.867	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.54	0.793	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.793)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.863) รองลงมา คือ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในมหาวิทยาลัยนี้ได้ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.867) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้านของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการ ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.53	0.672	มาก	9
หัวหน้างาน	3.60	0.726	มาก	5
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.54	0.713	มาก	7
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.19	0.825	ปานกลาง	12
สภาพการทำงาน	3.51	0.781	มาก	11
ความมั่นคงในการทำงาน	3.52	0.767	มาก	10
ตำแหน่งงาน	3.85	0.772	มาก	2
ความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.660	มาก	1
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.680	มาก	4
ความรับผิดชอบ	3.58	0.695	มาก	6
ลักษณะของงาน	3.77	0.626	มาก	3
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.54	0.793	มาก	8
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.60	0.544	มาก	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้านของความคิดเห็นของบุคลากรฯ
เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.544)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ
อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.660) รองลงมา คือ ตำแหน่งงาน มีความ
คิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.772) และส่วนที่เหลือ
อื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ใน อาชีพการทำงานกับ มหาวิทยาลัยฯ นี้	71 (11.1)	308 (48.3)	203 (31.8)	40 (6.3)	16 (2.5)	3.59	0.861	มาก	2
ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหา ของมหาวิทยาลัยฯ ก็คือ ปัญหาของท่าน	50 (7.8)	325 (51.0)	203 (31.8)	44 (6.9)	16 (2.5)	3.55	0.833	มาก	3
ท่านรู้สึกมีความเป็น เจ้าของมหาวิทยาลัยฯ ที่ ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	71 (11.1)	308 (48.3)	199 (31.2)	46 (7.2)	14 (2.2)	3.59	0.861	มาก	2
มหาวิทยาลัยฯ นี้มีความ สำคัญสำหรับท่านมาก	90 (14.1)	324 (50.8)	173 (27.1)	39 (6.1)	12 (1.9)	3.69	0.855	มาก	1
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.60	0.704	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.704)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยฯ นี้ มีความสำคัญสำหรับท่านมาก มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.855) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.861) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านคิดว่าชีวิตของท่าน จะยุ่งยากมากหากท่าน ตัดสินใจลาออกจาก มหาวิทยาลัยฯ นี้	55 (8.6)	233 (36.5)	223 (35.0)	88 (13.8)	39 (6.1)	3.28	1.009	ปานกลาง	1
ผลเสียอย่างหนึ่งของการ ลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ นี้คือ โอกาสที่จะได้งาน ใหม่มีอยู่น้อยมาก	49 (7.7)	227 (35.6)	224 (35.1)	90 (14.1)	48 (7.5)	3.22	1.029	ปานกลาง	3
เป็นการยากสำหรับ ท่านที่จะลาออกจาก มหาวิทยาลัยฯ ในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะออก ก็ตาม	61 (9.6)	221 (34.6)	231 (36.2)	80 (12.5)	45 (7.1)	3.27	1.032	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.26	0.863	ปานกลาง	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 0.863)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากมากหากท่านตัดสินใจลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ นี้ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 1.009) รองลงมา คือ เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ ในขณะนี้ แม้จะว่าท่านอยากจะออกก็ตาม มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D. = 1.032) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
มหาวิทยาลัยฯ นี้มีบุญคุณ กับท่านมาก	89 (14.0)	291 (45.6)	175 (27.4)	61 (9.6)	22 (3.4)	3.57	0.961	มาก	2
การที่ท่านเชื่อว่าความ จงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้ ท่านคิดว่าควรจะอยู่กับ มหาวิทยาลัยฯ นี้ต่อไป	87 (13.6)	308 (48.3)	179 (28.1)	52 (8.1)	12 (1.9)	3.64	0.884	มาก	1
ท่านรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ ถูกต้องนักที่จะลาออก จากมหาวิทยาลัยฯ หาก ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า มหาวิทยาลัยที่ท่านอยู่	75 (11.8)	238 (37.3)	222 (34.8)	73 (11.4)	30 (4.7)	3.40	0.994	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.54	0.805	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.805)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าควรจะอยู่กับมหาวิทยาลัยฯ นี้ต่อไป มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.884) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ นี้มีบุญคุณกับท่านมาก มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.961) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้านของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.60	0.704	มาก	1
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.26	0.863	ปานกลาง	3
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.54	0.805	มาก	2
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.47	0.658	มาก	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้านของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.658)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับที่มาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.704) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.805) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 0.863)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน

ความผาสุกในชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
การทำงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	96 (15.0)	344 (53.9)	151 (23.7)	33 (5.2)	14 (2.2)	3.74	0.853	มาก	1
ท่านสามารถแบ่งเวลาใน การทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	84 (13.1)	357 (56.0)	147 (23.0)	38 (6.0)	12 (1.9)	3.73	0.834	มาก	2
การทำงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรค ต่อการพักผ่อน	81 (12.7)	315 (49.4)	164 (25.7)	58 (9.1)	20 (3.1)	3.59	0.931	มาก	3
ท่านมีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	53 (8.3)	290 (45.5)	170 (26.6)	87 (13.6)	38 (6.0)	3.37	1.015	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.61	0.765	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.765)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.853) รองลงมา คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.834) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	ชาย	213	3.57	0.700	1.144	0.253
	หญิง	425	3.50	0.657		
หัวหน้างาน	ชาย	213	3.63	0.720	0.914	0.361
	หญิง	425	3.58	0.729		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	213	3.56	0.703	0.646	0.519
	หญิง	425	3.52	0.718		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.																																																																																																	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	213	3.26	0.801	1.570	0.117																																																																																																	
	หญิง	425	3.15	0.834			สภาพการทำงาน	ชาย	213	3.55	0.796	1.045	0.296	หญิง	425	3.48	0.773	ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	213	3.58	0.780	1.459	0.145	หญิง	425	3.48	0.759	ตำแหน่งงาน	ชาย	213	3.91	0.832	1.602	0.110	หญิง	425	3.81	0.739	ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	213	3.88	0.683	0.387	0.699	หญิง	425	3.86	0.649	การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584	หญิง	425	3.66	0.658	ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง
สภาพการทำงาน	ชาย	213	3.55	0.796	1.045	0.296																																																																																																	
	หญิง	425	3.48	0.773			ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	213	3.58	0.780	1.459	0.145	หญิง	425	3.48	0.759	ตำแหน่งงาน	ชาย	213	3.91	0.832	1.602	0.110	หญิง	425	3.81	0.739	ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	213	3.88	0.683	0.387	0.699	หญิง	425	3.86	0.649	การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584	หญิง	425	3.66	0.658	ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535								
ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	213	3.58	0.780	1.459	0.145																																																																																																	
	หญิง	425	3.48	0.759			ตำแหน่งงาน	ชาย	213	3.91	0.832	1.602	0.110	หญิง	425	3.81	0.739	ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	213	3.88	0.683	0.387	0.699	หญิง	425	3.86	0.649	การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584	หญิง	425	3.66	0.658	ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																			
ตำแหน่งงาน	ชาย	213	3.91	0.832	1.602	0.110																																																																																																	
	หญิง	425	3.81	0.739			ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	213	3.88	0.683	0.387	0.699	หญิง	425	3.86	0.649	การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584	หญิง	425	3.66	0.658	ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																														
ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	213	3.88	0.683	0.387	0.699																																																																																																	
	หญิง	425	3.86	0.649			การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584	หญิง	425	3.66	0.658	ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																																									
การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	213	3.69	0.722	0.548	0.584																																																																																																	
	หญิง	425	3.66	0.658			ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236	หญิง	425	3.55	0.678	ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																																																				
ความรับผิดชอบ	ชาย	213	3.62	0.724	1.186	0.236																																																																																																	
	หญิง	425	3.55	0.678			ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160	หญิง	425	3.74	0.619	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																																																															
ลักษณะของงาน	ชาย	213	3.82	0.638	1.408	0.160																																																																																																	
	หญิง	425	3.74	0.619			ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220	หญิง	425	3.51	0.786	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																																																																										
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	213	3.59	0.806	1.227	0.220																																																																																																	
	หญิง	425	3.51	0.786			ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139		หญิง	425	3.57	0.535																																																																																					
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ชาย	213	3.64	0.559	1.482	0.139																																																																																																	
	หญิง	425	3.57	0.535																																																																																																			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.773	5	1.155		
	ภายในกลุ่ม	282.108	632	0.446	2.587	0.025*
	รวม	287.881	637			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	7.203	5	1.441		
	ภายในกลุ่ม	328.722	632	0.520	2.770	0.017*
	รวม	335.924	637			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.737	5	0.947		
	ภายในกลุ่ม	319.469	632	0.505	1.874	0.097
	รวม	324.207	637			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	13.916	5	2.783		
	ภายในกลุ่ม	419.359	632	0.664	4.194	0.001*
	รวม	433.274	637			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.312	5	0.262		
	ภายในกลุ่ม	387.281	632	0.613	0.428	0.829
	รวม	388.594	637			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.551	5	2.310		
	ภายในกลุ่ม	363.545	632	0.575	4.016	0.001*
	รวม	375.096	637			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.282	5	5.056		
	ภายในกลุ่ม	354.717	632	0.561	9.009	0.000*
	รวม	379.999	637			
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.872	5	3.374		
	ภายในกลุ่ม	260.957	632	0.413	8.172	0.000*
	รวม	277.829	637			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.875	5	1.775	3.926	0.002*
	ภายในกลุ่ม	285.755	632	0.452		
	รวม	294.630	637			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.273	5	1.255	2.634	0.023*
	ภายในกลุ่ม	301.040	632	0.476		
	รวม	307.313	637			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.394	5	1.079	2.792	0.017*
	ภายในกลุ่ม	244.195	632	0.386		
	รวม	249.589	637			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.154	5	2.231	3.616	0.003*
	ภายในกลุ่ม	389.898	632	0.617		
	รวม	401.052	637			
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.303	5	0.861	2.952	0.012*
	ภายในกลุ่ม	184.243	632	0.292		
	รวม	188.545	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.29 ตารางที่ 4.30 ตารางที่ 4.31 ตารางที่ 4.32 ตารางที่ 4.33 ตารางที่ 4.34 ตารางที่ 4.35 ตารางที่ 4.36 ตารางที่ 4.37 ตารางที่ 4.38 และตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
		ค่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.9020	3.4004	3.5395	3.5728	3.5649	4.0000
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.9020	-	0.5015 (0.003*)	0.3625 (0.031*)	0.3292 (0.055)	0.3370 (0.056)	- 0.0980 (0.844)
มากกว่า 20 ปี	3.4004	-	-	- 0.1390 (0.046*)	- 0.1723 (0.027*)	- 0.1645 (0.060)	- 0.5996 (0.208)
ขึ้นไป - 29 ปี	3.5395	-	-	-	- 0.0333 (0.641)	- 0.0254 (0.755)	- 0.4605 (0.332)
มากกว่า 29 ปี	3.5728	-	-	-	-	0.0079 (0.929)	- 0.4272 (0.370)
ขึ้นไป - 49 ปี	3.5649	-	-	-	-	-	- 0.4351 (0.362)
มากกว่า 49 ปี	4.0000	-	-	-	-	-	-
ขึ้นไป							

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี



บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี

ตารางที่ 4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

หัวหน้างาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7255	3.6082	3.7149	3.4953	3.4509	3.2500
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.7255	-	0.1173 (0.525)	0.0106 (0.953)	0.2302 (0.214)	0.2746 (0.149)	0.4755 (0.378)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	3.6082	-	-	-0.1067 (0.157)	0.1129 (0.179)	0.1573 (0.095)	0.3582 (0.485)
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	3.7149	-	-	-	0.2196 (0.005*)	0.2640 (0.003*)	0.4649 (0.364)
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	3.4953	-	-	-	-	0.0444 (0.642)	0.2453 (0.633)
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	3.4509	-	-	-	-	-	0.2009 (0.697)
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	3.2500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)						
		กลุ่ม J						
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
			กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
			3.1882	2.9987	3.1474	3.3056	3.4295	3.7000
20 ปี หรือต่ำกว่า		3.1882	-	0.1895 (0.363)	0.0409 (0.842)	-0.1174 (0.575)	-0.2412 (0.261)	-0.5118 (0.401)
มากกว่า 20 ปี		2.9987	-	-	-0.1487 (0.081)	-0.3069 (0.001*)	-0.4308 (0.000*)	-0.7013 (0.227)
ขึ้นไป - 29 ปี		3.1474	-	-	-	-0.1583 (0.070)	-0.2821 (0.005*)	-0.5526 (0.340)
มากกว่า 29 ปี		3.3056	-	-	-	-	-0.1238 (0.252)	-0.3944 (0.497)
ขึ้นไป - 49 ปี		3.4295	-	-	-	-	-	-0.2705 (0.642)
มากกว่า 49 ปี		3.7000	-	-	-	-	-	-
ขึ้นไป - 59 ปี								

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.32 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความมั่นคงในการทำงาน	กลุ่ม I	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
		ต่ำกว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.3971	3.3360	3.5055	3.6127	3.7079	4.3750
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.3971	-	0.0610 (0.753)	-0.1084 (0.570)	-0.2156 (0.268)	-0.3108 (0.120)	-0.9779 (0.085)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.3360	-	-	-0.1694 (0.033*)	-0.2766 (0.002*)	-0.3719 (0.000*)	-1.0390 (0.055)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.5055	-	-	-	-0.1072 (0.187)	-0.2024 (0.029*)	-0.8695 (0.107)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.6127	-	-	-	-	-0.0952 (0.344)	-0.7623 (0.159)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.7079	-	-	-	-	-	-0.6671 (0.219)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	4.3750	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.33 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)						
	กลุ่ม I	กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
			ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป	
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4902	3.5649	3.8787	3.9484	4.1579	3.8333
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.4902	-	-0.0747 (0.696)	-0.3885 (0.040*)	-0.4582 (0.017*)	-0.6677 (0.001*)	-0.3431 (0.540)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.5649	-	-	-0.3137 (0.000*)	-0.3834 (0.000*)	-0.5930 (0.000*)	-0.2684 (0.615)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.8787	-	-	-	-0.0697 (0.384)	-0.2792 (0.002*)	0.0453 (0.932)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.9484	-	-	-	-	-0.2095 (0.035*)	0.1150 (0.829)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	4.1579	-	-	-	-	-	0.3246 (0.545)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.8333	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.34 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความสำเร็จในการทำงาน		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
		กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4118	3.6623	3.9240	3.9554	4.0421	2.8333
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.4118	-	-0.2506 (0.128)	-0.5122 (0.002*)	-0.5436 (0.001*)	-0.6303 (0.000*)	0.5784 (0.229)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.6623	-	-	-0.2616 (0.000*)	-0.2931 (0.000*)	-0.3798 (0.000*)	0.8290 (0.070)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.9240	-	-	-	-0.0314 (0.648)	-0.1181 (0.133)	1.0906 (0.017*)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.9554	-	-	-	-	-0.0867 (0.309)	1.1221 (0.014*)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	4.0421	-	-	-	-	-	1.2088 (0.009*)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	2.8333	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.35 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
การได้รับการยอมรับนับถือ		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
		กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.2353	3.5357	3.7500	3.7324	3.7474	3.2500
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.2353	-	-0.3004 (0.081)	-0.5147 (0.002*)	-0.4971 (0.004*)	-0.5121 (0.004*)	-0.0147 (0.977)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.5357	-	-	-0.2143 (0.002*)	-0.1967 (0.012*)	-0.2117 (0.016*)	0.2857 (0.551)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.7500	-	-	-	0.0176 (0.807)	0.0026 (0.974)	0.5000 (0.295)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.7324	-	-	-	-	-0.0150 (0.867)	0.4824 (0.314)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.7474	-	-	-	-	-	0.4974 (0.301)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.2500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.36 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ความรับผิดชอบ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4118	3.4221	3.6009	3.6391	3.6974	3.7500
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.4118	-	-0.0103 (0.953)	-0.1891 (0.276)	-0.2273 (0.200)	-0.2856 (0.117)	-0.3382 (0.512)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	3.4221	-	-	-0.1788 (0.013*)	-0.2170 (0.007*)	-0.2753 (0.002*)	-0.3279 (0.505)
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	3.6009	-	-	-	-0.0382 (0.605)	-0.0965 (0.253)	-0.1491 (0.761)
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	3.6391	-	-	-	-	-0.0583 (0.524)	-0.1109 (0.822)
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	3.6974	-	-	-	-	-	-0.0526 (0.915)
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	3.7500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.37 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ลักษณะของงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7941	3.6347	3.7785	3.8275	3.8974	3.2500
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.7941	-	0.1594 (0.316)	0.0156 (0.920)	- 0.0333 (0.834)	- 0.1033 (0.528)	0.5441 (0.242)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	3.6347	-	-	- 0.1438 (0.027*)	- 0.1927 (0.008*)	- 0.2626 (0.001*)	0.3847 (0.385)
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	3.7785	-	-	-	- 0.0490 (0.462)	- 0.1189 (0.118)	0.5285 (0.232)
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	3.8275	-	-	-	-	- 0.0699 (0.397)	0.5775 (0.192)
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	3.8974	-	-	-	-	-	0.6474 (0.145)
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	3.2500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.38 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)						
		กลุ่ม J						
ความก้าวหน้า ในการทำงาน	กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
			กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
			3.5098	3.3117	3.6082	3.6127	3.6491	3.8333
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.5098	-		0.1981 (0.324)	-0.0984 (0.619)	-0.1029 (0.610)	-0.1393 (0.501)	-0.3235 (0.582)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.3117	-	-		-0.2965 (0.000*)	-0.3010 (0.001*)	-0.3374 (0.001*)	-0.5216 (0.351)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.6082	-	-	-		-0.0045 (0.957)	-0.0409 (0.670)	-0.2251 (0.687)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.6127	-	-	-	-		-0.0364 (0.726)	-0.2207 (0.693)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.6491	-	-	-	-	-		-0.1842 (0.743)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.8333	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.39 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
		กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4993	3.4625	3.6319	3.6349	3.6928	3.5653
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.4993	-	0.0368 (0.790)	-0.1325 (0.329)	-0.1356 (0.328)	-0.1935 (0.174)	-0.0659 (0.870)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	3.4625	-	-	-0.1694 (0.003*)	-0.1724 (0.006*)	-0.2303 (0.001*)	-0.1028 (0.789)
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	3.6319	-	-	-	-0.0031 (0.958)	-0.0609 (0.356)	0.0666 (0.862)
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	3.6349	-	-	-	-	-0.0579 (0.419)	0.0696 (0.856)
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	3.6928	-	-	-	-	-	0.1275 (0.741)
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	3.5653	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.245	3	1.415		
	ภายในกลุ่ม	283.636	634	0.447	3.163	0.024*
	รวม	287.881	637			
หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	2.962	3	0.987		
	ภายในกลุ่ม	332.962	634	0.525	1.880	0.132
	รวม	335.924	637			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.966	3	0.655		
	ภายในกลุ่ม	322.240	634	0.508	1.289	0.277
	รวม	324.207	637			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	11.281	3	3.760		
	ภายในกลุ่ม	421.994	634	0.666	5.649	0.001*
	รวม	433.274	637			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.558	3	0.519		
	ภายในกลุ่ม	387.035	634	0.610	.851	0.466
	รวม	388.594	637			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.186	3	6.062		
	ภายในกลุ่ม	356.910	634	0.563	10.768	0.000*
	รวม	375.096	637			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	32.974	3	10.991		
	ภายในกลุ่ม	347.025	634	0.547	20.081	0.000*
	รวม	379.999	637			
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.962	3	1.654		
	ภายในกลุ่ม	272.867	634	0.430	3.843	0.010*
	รวม	277.829	637			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.227	3	1.742		
	ภายในกลุ่ม	289.403	634	0.456	3.817	0.010*
	รวม	294.630	637			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.944	3	0.648		
	ภายในกลุ่ม	305.369	634	0.482	1.346	0.259
	รวม	307.313	637			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.395	3	2.798		
	ภายในกลุ่ม	241.195	634	0.380	7.355	0.000*
	รวม	249.589	637			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.332	3	6.111		
	ภายในกลุ่ม	382.720	634	0.604	10.123	0.000*
	รวม	401.052	637			
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.482	3	1.827		
	ภายในกลุ่ม	183.063	634	0.289	6.329	0.000*
	รวม	188.545	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.41 ตารางที่ 4.42 ตารางที่ 4.43 ตารางที่ 4.44 ตารางที่ 4.45 ตารางที่ 4.46 ตารางที่ 4.47 ตารางที่ 4.48 และตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.41 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5084	3.4409	3.5973	3.6899
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5084	-	0.0675 (0.395)	-0.0889 (0.265)	-0.1815 (0.138)
ปริญญาตรี	3.4409	-	-	-0.1564 (0.009*)	-0.2490 (0.024*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.5973	-	-	-	-0.0926 (0.403)
ปริญญาเอก	3.6899	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.42 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กลุ่ม I	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2465	-	0.2170 (0.025*)
ปริญญาตรี	3.0295	-	-	- 0.2913 (0.000*)	- 0.2449 (0.069)	
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.3208	-	-	-	0.0464 (0.731)	
ปริญญาเอก	3.2744	-	-	-	-	

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

ตารางที่ 4.43 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
ความมั่นคงในการทำงาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4040	3.3526	3.6898	3.7733
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.4040	-	0.0515 (0.564)	-0.2858 (0.001*)	-0.3692 (0.007*)
ปริญญาตรี	3.3526	-	-	-0.3372 (0.000*)	-0.4207 (0.001*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.6898	-	-	-	-0.0835 (0.501)
ปริญญาเอก	3.7733	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.44 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.6263	3.6574	4.0626	4.2713
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.6263	-	-0.0311 (0.723)	-0.4363 (0.000*)	-0.6451 (0.000*)
ปริญญาตรี	3.6574	-	-	-0.4052 (0.000*)	-0.6139 (0.000*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	4.0626	-	-	-	-0.2087 (0.088)
ปริญญาเอก	4.2713	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.45 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
ความสำเร็จในการทำงาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7643	3.8181	3.9184	4.1163
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.7643	-	-0.0538 (0.490)	-0.1541 (0.049*)	-0.3520 (0.003*)
ปริญญาตรี	3.8181	-	-	-0.1003 (0.089)	-0.2982 (0.006*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.9184	-	-	-	-0.1979 (0.069)
ปริญญาเอก	4.1163	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.46 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
การได้รับการยอมรับนับถือ		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5909	3.5996	3.7714	3.8140
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5909	-	- 0.0087 (0.914)	- 0.1805 (0.025*)	- 0.2230 (0.071)
ปริญญาตรี	3.5996	-	-	- 0.1718 (0.005*)	- 0.2144 (0.055)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.7714	-	-	-	- 0.0425 (0.704)
ปริญญาเอก	3.8140	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

ตารางที่ 4.47 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ลักษณะของงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.6566	3.6823	3.8612	4.0407
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.6566	-	-0.0257 (0.726)	-0.2047 (0.005*)	-0.3841 (0.001*)
ปริญญาตรี	3.6823	-	-	-0.1790 (0.001*)	-0.3584 (0.000*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.8612	-	-	-	-0.1795 (0.079)
ปริญญาเอก	4.0407	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.48 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความก้าวหน้าในการทำงาน	กลุ่ม I	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.4444	-	0.0753 (0.415)
ปริญญาตรี	3.3692	-	-	-0.3669 (0.000*)	-0.2975 (0.021*)	
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.7361	-	-	-	0.0694 (0.589)	
ปริญญาเอก	3.6667	-	-	-	-	

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.49 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5415	3.5060	3.6815	3.7742
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5415	-	0.0355 (0.578)	- 0.1400 (0.029*)	- 0.2326 (0.018*)
ปริญญาตรี	3.5060	-	-	- 0.1755 (0.000*)	- 0.2681 (0.003*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.6815	-	-	-	- 0.0926 (0.298)
ปริญญาเอก	3.7742	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.872	5	0.574		
	ภายในกลุ่ม	285.009	632	0.451	1.274	0.273
	รวม	287.881	637			
หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	8.440	5	1.688		
	ภายในกลุ่ม	327.484	632	0.518	3.258	0.007*
	รวม	335.924	637			



ตารางที่ 4.50 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.723	5	1.345		
	ภายในกลุ่ม	317.483	632	0.502	2.677	0.021*
	รวม	324.207	637			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	13.278	5	2.656		
	ภายในกลุ่ม	419.996	632	0.665	3.996	0.001*
	รวม	433.274	637			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.413	5	0.283		
	ภายในกลุ่ม	387.181	632	0.613	0.461	0.805
	รวม	388.594	637			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.449	5	1.290		
	ภายในกลุ่ม	368.647	632	0.583	2.211	0.052
	รวม	375.096	637			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.473	5	2.495		
	ภายในกลุ่ม	367.527	632	0.582	4.290	0.001*
	รวม	379.999	637			
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.818	5	0.764		
	ภายในกลุ่ม	274.011	632	0.434	1.761	0.119
	รวม	277.829	637			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.530	5	0.706		
	ภายในกลุ่ม	291.100	632	0.461	1.533	0.177
	รวม	294.630	637			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.718	5	0.744		
	ภายในกลุ่ม	303.595	632	0.480	1.548	0.173
	รวม	307.313	637			

ตารางที่ 4.50 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.778	5	0.356		
	ภายในกลุ่ม	247.812	632	0.392	0.907	0.476
	รวม	249.589	637			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.586	5	1.317		
	ภายในกลุ่ม	394.466	632	0.624	2.111	0.062
	รวม	401.052	637			
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.619	5	0.324		
	ภายในกลุ่ม	186.926	632	0.296	1.095	0.362
	รวม	188.545	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และตำแหน่งงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.51 ตารางที่ 4.52 ตารางที่ 4.53 และตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.51 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

หัวหน้างาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	5 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 25 ปี
		กว่า	ขึ้นไป - 10 ปี	ขึ้นไป - 15 ปี	ขึ้นไป - 20 ปี	ขึ้นไป - 25 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7059	3.6357	3.6693	3.4246	3.5200	3.3923
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.7059	-	0.0702 (0.391)	0.0366 (0.665)	0.2813 (0.003*)	0.1859 (0.108)	0.3136 (0.003*)
มากกว่า 5 ปี	3.6357	-	-	-0.0336 (0.704)	0.2111 (0.034*)	0.1157 (0.330)	0.2434 (0.025*)
มากกว่า 10 ปี	3.6693	-	-	-	0.2447 (0.016*)	0.1493 (0.216)	0.2770 (0.012*)
มากกว่า 15 ปี	3.4246	-	-	-	-	-0.0954 (0.458)	0.0323 (0.786)
มากกว่า 20 ปี	3.5200	-	-	-	-	-	0.1277 (0.346)
มากกว่า 25 ปี	3.3923	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน > 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรฯ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน \leq 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน \leq 25 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.52 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	กลุ่ม I	กลุ่ม J					
		5 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.6609	3.5375	3.5660	3.4583	3.3850	3.3500
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.6609	-	0.1234 (0.126)	0.0949 (0.254)	0.2026 (0.032*)	0.2759 (0.016*)	0.3109 (0.003*)
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	3.5375	-	-	- 0.0285 (0.744)	0.0792 (0.419)	0.1525 (0.192)	0.1875 (0.078)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	3.5660	-	-	-	0.1077 (0.282)	0.1810 (0.127)	0.2160 (0.047*)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	3.4583	-	-	-	-	0.0733 (0.563)	0.1083 (0.355)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	3.3850	-	-	-	-	-	0.0350 (0.793)
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	3.3500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.53 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

ค่าตอบแทน และสวัสดิการ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	5 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.0149	3.1286	3.3040	3.3333	3.1440	3.4369
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.0149	-	-0.1136 (0.220)	-0.2891 (0.003*)	-0.3184 (0.003*)	-0.1291 (0.324)	-0.4220 (0.000*)
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	3.1286	-	-	-0.1754 (0.081)	-0.2048 (0.069)	-0.0154 (0.909)	-0.3084 (0.012*)
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี	3.3040	-	-	-	-0.0293 (0.799)	0.1600 (0.241)	-0.1329 (0.287)
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี	3.3333	-	-	-	-	0.1893 (0.194)	-0.1036 (0.442)

ตารางที่ 4.53 (ต่อ) แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)						
	กลุ่ม I	กลุ่ม J					
		5 ปี หรือ ต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.0149	3.1286	3.3040	3.3333	3.1440	3.4369
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี	3.1440	-	-	-	-	-	-0.2929 (0.057)
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	3.4369	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๙ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๙ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.54 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
5 ปี หรือต่ำกว่า		มากกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 25 ปี	
X̄		3.7069	3.7452	3.9867	3.8294	4.0400	4.0718
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.7069	-	-0.0383 (0.658)	-0.2798 (0.002*)	-0.1225 (0.227)	-0.3331 (0.007*)	-0.3649 (0.001*)
มากกว่า 5 ปี	3.7452	-	-	-0.2414 (0.010*)	-0.0841 (0.424)	-0.2948 (0.019*)	-0.3266 (0.004*)
มากกว่า 10 ปี	3.9867	-	-	-	0.1573 (0.144)	-0.0533 (0.676)	-0.0851 (0.466)
มากกว่า 15 ปี	3.8294	-	-	-	-	-0.2106 (0.123)	-0.2424 (0.055)
มากกว่า 20 ปี	4.0400	-	-	-	-	-	-0.0318 (0.825)
มากกว่า 25 ปี	4.0718	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน < 10 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน < 10 ปี มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.738	4	0.685		
	ภายในกลุ่ม	285.143	633	0.450	1.520	0.195
	รวม	287.881	637			

ตารางที่ 4.55 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	5.627	4	1.407		
	ภายในกลุ่ม	330.297	633	0.522	2.696	0.030*
	รวม	335.924	637			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.667	4	0.667		
	ภายในกลุ่ม	321.540	633	0.508	1.312	0.264
	รวม	324.207	637			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	17.345	4	4.336		
	ภายในกลุ่ม	415.929	633	0.657	6.599	0.000*
	รวม	433.274	637			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.239	4	0.560		
	ภายในกลุ่ม	386.354	633	0.610	0.917	0.453
	รวม	388.594	637			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.978	4	5.995		
	ภายในกลุ่ม	351.118	633	0.555	10.807	0.000*
	รวม	375.096	637			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.611	4	5.903		
	ภายในกลุ่ม	356.389	633	0.563	10.484	0.000*
	รวม	379.999	637			
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.665	4	1.166		
	ภายในกลุ่ม	273.164	633	0.432	2.702	0.030*
	รวม	277.829	637			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.636	4	1.159		
	ภายในกลุ่ม	289.994	633	0.458	2.530	0.040*
	รวม	294.630	637			

ตารางที่ 4.55 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.038	4	0.510		
	ภายในกลุ่ม	305.275	633	0.482	1.057	0.377
	รวม	307.313	637			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.411	4	1.603		
	ภายในกลุ่ม	243.179	633	0.384	4.172	0.002*
	รวม	249.589	637			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.581	4	4.395		
	ภายในกลุ่ม	383.471	633	0.606	7.255	0.000*
	รวม	401.052	637			
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.017	4	1.254		
	ภายในกลุ่ม	183.528	633	0.290	4.326	0.002*
	รวม	188.545	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้น เป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.56 ตารางที่ 4.57 ตารางที่ 4.58 ตารางที่ 4.59 ตารางที่ 4.60 ตารางที่ 4.61 ตารางที่ 4.62 ตารางที่ 4.63 และตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.56 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

หัวหน้างาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
กลุ่ม I	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5415	3.8333	3.4559	3.6167	3.6118
ข้าราชการ	3.5415	-	- 0.2918 (0.002*)	0.0856 (0.515)	- 0.0752 (0.654)	- 0.0703 (0.272)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.8333	-	-	0.3775 (0.012*)	- 0.2167 (0.235)	0.2215 (0.022*)
พนักงานราชการ	3.4559	-	-	-	- 0.1608 (0.430)	- 0.1559 (0.239)
ลูกจ้างประจำ	3.6167	-	-	-	-	0.0049 (0.977)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.6118	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานน้อยกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน มากกว่า พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.57 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.3592	3.2356	3.1647	3.2800	2.9943
ข้าราชการ	3.3592	-	0.1236 (0.249)	0.1945 (0.188)	0.0792 (0.673)	0.3649 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.2356	-	-	0.0709 (0.674)	-0.0444 (0.828)	0.2413 (0.026*)
พนักงานราชการ	3.1647	-	-	-	-0.1153 (0.614)	0.1704 (0.251)
ลูกจ้างประจำ	3.2800	-	-	-	-	0.2857 (0.130)
ลูกจ้างชั่วคราว	2.9943	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.57 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.58 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความมั่นคงในการทำงาน	กลุ่ม I	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
						3.6821	3.7534
ข้าราชการ	3.6821	-		- 0.0713 (0.469)	0.2556 (0.060)	0.4696 (0.007*)	0.3721 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.7534	-			0.3270 (0.035*)	0.5409 (0.004*)	0.4435 (0.000*)
พนักงานราชการ	3.4265	-				0.2140 (0.308)	0.1165 (0.393)
ลูกจ้างประจำ	3.2125	-					- 0.0975 (0.574)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.3100	-					

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.59 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	4.0302	3.9726	3.8039	3.9667	3.6152
ข้าราชการ	4.0302	-	0.0576 (0.562)	0.2263 (0.098)	0.0635 (0.715)	0.4150 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.9726	-	-	0.1687 (0.279)	0.0059 (0.975)	0.3574 (0.000*)
พนักงานราชการ	3.8039	-	-	-	-0.1627 (0.442)	0.1887 (0.170)
ลูกจ้างประจำ	3.9667	-	-	-	-	0.3515 (0.044*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.6152	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ประเภทบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน มากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.60 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความสำเร็จในการทำงาน	กลุ่ม I	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
		3.9346	3.9269	3.8235	4.0667	3.7696
ข้าราชการ	3.9346	-	0.0077 (0.930)	0.1111 (0.354)	- 0.1321 (0.386)	0.1649 (0.005*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.9269	-	-	0.1034 (0.449)	- 0.1397 (0.400)	0.1573 (0.073)
พนักงานราชการ	3.8235	-	-	-	- 0.2431 (0.190)	0.0539 (0.654)
ลูกจ้างประจำ	4.0667	-	-	-	-	0.2970 (0.052)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.7696	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.60 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.61 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร^๑ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
การได้รับการยอมรับนับถือ		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7226	3.7260	3.7647	3.9500	3.5833
ข้าราชการ	3.7226	-	- 0.0034 (0.970)	- 0.0421 (0.733)	- 0.2274 (0.148)	0.1393 (0.020*)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	3.7260	-	-	- 0.0387 (0.783)	- 0.2240 (0.190)	0.1427 (0.114)
พนักงานราชการ	3.7647	-	-	-	- 0.1853 (0.332)	0.1814 (0.144)
ลูกจ้างประจำ	3.9500	-	-	-	-	0.3667 (0.020*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.5833	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.61 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.62 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ลักษณะของงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
กลุ่ม I	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.8519	3.8938	3.6618	3.8250	3.6585
ข้าราชการ	3.8519	-	-0.0419 (0.609)	0.1901 (0.093)	0.0269 (0.852)	0.1934 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.8938	-	-	0.2321 (0.072)	0.0688 (0.660)	0.2353 (0.005*)
พนักงานราชการ	3.6618	-	-	-	-0.1632 (0.350)	0.0032 (0.977)
ลูกจ้างประจำ	3.8250	-	-	-	-	0.1665 (0.249)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.6585	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.62 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน มากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.63 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความก้าวหน้าในการทำงาน		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}					
ข้าราชการ	3.6415	-	-0.1713 (0.096)	0.1121 (0.429)	-0.0085 (0.962)	0.2946 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.8128	-	-	0.2834 (0.080)	0.1628 (0.408)	0.4659 (0.000*)
พนักงานราชการ	3.5294	-	-	-	-0.1206 (0.583)	0.1825 (0.200)
ลูกจ้างประจำ	3.6500	-	-	-	-	0.3031 (0.094)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.3469	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.63 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.64 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
		3.6636	3.7119	3.5681	3.6535	3.4906
ข้าราชการ	3.6636	-	-0.0483 (0.498)	0.0955 (0.330)	0.0100 (0.936)	0.1730 (0.000*)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	3.7119	-	-	0.1438 (0.199)	0.0583 (0.668)	0.2213 (0.002*)
พนักงานราชการ	3.5681	-	-	-	-0.0855 (0.573)	0.0775 (0.432)
ลูกจ้างประจำ	3.6535	-	-	-	-	0.1630 (0.194)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.4906	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกััน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.																																									
นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	สายวิชาการ	284	3.57	0.723	1.580	0.115																																									
	สายสนับสนุน	354	3.49	0.626			หัวหน้างาน	สายวิชาการ	284	3.57	0.799	-0.735	0.463	สายสนับสนุน	354	3.61	0.661	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สายวิชาการ	284	3.50	0.770	-0.963	0.336	สายสนับสนุน	354	3.56	0.664	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สายวิชาการ	284	3.30	0.856	3.053	0.002*	สายสนับสนุน	354	3.10	0.788	สภาพการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.54	0.821	1.073	0.284	สายสนับสนุน
หัวหน้างาน	สายวิชาการ	284	3.57	0.799	-0.735	0.463																																									
	สายสนับสนุน	354	3.61	0.661			ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สายวิชาการ	284	3.50	0.770	-0.963	0.336	สายสนับสนุน	354	3.56	0.664	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สายวิชาการ	284	3.30	0.856	3.053	0.002*	สายสนับสนุน	354	3.10	0.788	สภาพการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.54	0.821	1.073	0.284	สายสนับสนุน	354	3.47	0.746								
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สายวิชาการ	284	3.50	0.770	-0.963	0.336																																									
	สายสนับสนุน	354	3.56	0.664			ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สายวิชาการ	284	3.30	0.856	3.053	0.002*	สายสนับสนุน	354	3.10	0.788	สภาพการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.54	0.821	1.073	0.284	สายสนับสนุน	354	3.47	0.746																			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สายวิชาการ	284	3.30	0.856	3.053	0.002*																																									
	สายสนับสนุน	354	3.10	0.788			สภาพการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.54	0.821	1.073	0.284	สายสนับสนุน	354	3.47	0.746																														
สภาพการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.54	0.821	1.073	0.284																																									
	สายสนับสนุน	354	3.47	0.746																																											

ตารางที่ 4.65 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความมั่นคงในการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.66	0.811	4.254	0.000*
	สายสนับสนุน	354	3.40	0.709		
ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	284	4.06	0.742	6.386	0.000*
	สายสนับสนุน	354	3.67	0.755		
ความสำเร็จในการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.92	0.663	2.103	0.036*
	สายสนับสนุน	354	3.81	0.654		
การได้รับการยอมรับนับถือ	สายวิชาการ	284	3.72	0.729	1.437	0.151
	สายสนับสนุน	354	3.64	0.636		
ความรับผิดชอบ	สายวิชาการ	284	3.60	0.742	1.008	0.314
	สายสนับสนุน	354	3.55	0.653		
ลักษณะของงาน	สายวิชาการ	284	3.86	0.643	3.269	0.001*
	สายสนับสนุน	354	3.69	0.603		
ความก้าวหน้าในการทำงาน	สายวิชาการ	284	3.69	0.800	4.427	0.000*
	สายสนับสนุน	354	3.41	0.766		
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	สายวิชาการ	284	3.66	0.586	2.997	0.003*
	สายสนับสนุน	354	3.53	0.500		

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.886	3	1.962		
	ภายในกลุ่ม	281.995	634	0.445	4.411	0.004*
	รวม	287.881	637			

ตารางที่ 4.66 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	0.898	3	0.299		
	ภายในกลุ่ม	335.027	634	0.528	0.566	0.637
	รวม	335.924	637			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.055	3	0.685		
	ภายในกลุ่ม	322.152	634	0.508	1.348	0.258
	รวม	324.207	637			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.047	3	3.016		
	ภายในกลุ่ม	424.227	634	0.669	4.507	0.004*
	รวม	433.274	637			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.708	3	0.569		
	ภายในกลุ่ม	386.886	634	0.610	0.933	0.424
	รวม	388.594	637			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.764	3	5.921		
	ภายในกลุ่ม	357.332	634	0.564	10.506	0.000*
	รวม	375.096	637			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	31.563	3	10.521		
	ภายในกลุ่ม	348.436	634	0.550	19.144	0.000*
	รวม	379.999	637			
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.668	3	1.889		
	ภายในกลุ่ม	272.161	634	0.429	4.401	0.004*
	รวม	277.829	637			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.026	3	2.009		
	ภายในกลุ่ม	288.604	634	0.455	4.413	0.004*
	รวม	294.630	637			

ตารางที่ 4.66 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.201	3	1.067		
	ภายในกลุ่ม	304.112	634	0.480	2.225	0.084
	รวม	307.313	637			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.725	3	2.242		
	ภายในกลุ่ม	242.864	634	0.383	5.852	0.001*
	รวม	249.589	637			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.614	3	5.205		
	ภายในกลุ่ม	385.438	634	0.608	8.561	0.000*
	รวม	401.052	637			
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.423	3	1.808		
	ภายในกลุ่ม	183.123	634	0.289	6.258	0.000*
	รวม	188.545	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน พบว่า บุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน การ
ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05
ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างราย
กลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.67 ตารางที่ 4.68 ตารางที่ 4.69 ตารางที่ 4.70
ตารางที่ 4.71 ตารางที่ 4.72 ตารางที่ 4.73 ตารางที่ 4.74 และตารางที่ 4.75

ตารางที่ 4.67 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7491	3.5382	3.4520	3.4607
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.7491	-	0.2108 (0.012*)	0.2971 (0.008*)	0.2883 (0.000*)
อาจารย์	3.5382	-	-	0.0863 (0.376)	0.0775 (0.200)
นักวิชาการ	3.4520	-	-	-	- 0.0088 (0.927)
ผู้ปฏิบัติการ	3.4607	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.67 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.68 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4225	3.2424	3.1661	3.0726
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.4225	-	0.1800 (0.078)	0.2564 (0.062)	0.3499 (0.001*)
อาจารย์	3.2424	-	-	0.0763 (0.523)	0.1698 (0.022*)
นักวิชาการ	3.1661	-	-	-	0.0935 (0.428)
ผู้ปฏิบัติการ	3.0726	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.68 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ



ตารางที่ 4.69 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ความมั่นคงในการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.8006	3.6190	3.4831	3.3398
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.8006	-	0.1815 (0.053)	0.3175 (0.012*)	0.4608 (0.000*)
อาจารย์	3.6190	-	-	0.1360 (0.215)	0.2793 (0.000*)
นักวิชาการ	3.4831	-	-	-	0.1433 (0.186)
ผู้ปฏิบัติการ	3.3398	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.69 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.70 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	4.0936	4.0519	3.8023	3.5959
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	4.0936	-	0.0417 (0.652)	0.2914 (0.020*)	0.4978 (0.000*)
อาจารย์	4.0519	-	-	0.2497 (0.021*)	0.4561 (0.000*)
นักวิชาการ	3.8023	-	-	-	0.2064 (0.054)
ผู้ปฏิบัติการ	3.5959	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.70 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.71 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ความสำเร็จในการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	4.0524	3.9120	3.7966	3.7825
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	4.0524	-	0.1405 (0.086)	0.2558 (0.020*)	0.2699 (0.001*)
อาจารย์	3.9120	-	-	0.1154 (0.228)	0.1295 (0.029*)
นักวิชาการ	3.7966	-	-	-	0.0141 (0.881)
ผู้ปฏิบัติการ	3.7825	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.71 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.72 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
การได้รับการยอมรับนับถือ	กลุ่ม I	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
		\bar{X}	3.8876	3.7013	3.6610
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.8876	-	0.1863 (0.027*)	0.2266 (0.046*)	0.2969 (0.000*)
อาจารย์	3.7013	-	-	0.0403 (0.682)	0.1106 (0.071)
นักวิชาการ	3.6610	-	-	-	0.0703 (0.470)
ผู้ปฏิบัติการ	3.5907	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.72 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.73 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ลักษณะของงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.9017	3.8604	3.7076	3.6612
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.9017	-	0.0413 (0.593)	0.1941 (0.062)	0.2405 (0.002*)
อาจารย์	3.8604	-	-	0.1528 (0.091)	0.1992 (0.000*)
นักวิชาการ	3.7076	-	-	-	0.0464 (0.603)
ผู้ปฏิบัติการ	3.6612	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.73 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.74 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	กลุ่ม I	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
		\bar{X}		3.8165	3.6234
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.8165	-	0.1931 (0.048*)	0.2685 (0.041*)	0.4432 (0.000*)
อาจารย์	3.6234	-	-	0.0754 (0.508)	0.2501 (0.000*)
นักวิชาการ	3.5480	-	-	-	0.1748 (0.121)
ผู้ปฏิบัติการ	3.3732	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.74 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.75 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7763	3.6370	3.5694	3.5060
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.7763	-	0.1393 (0.038*)	0.2069 (0.022*)	0.2703 (0.000*)
อาจารย์	3.6370	-	-	0.0676 (0.389)	0.1311 (0.007*)
นักวิชาการ	3.5694	-	-	-	0.0634 (0.414)
ผู้ปฏิบัติการ	3.5060	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.75 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.76 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล					
	ระดับ		ระยะเวลาที่ปฏิบัติ		ประเภท	ตำแหน่ง
	เพศ	อายุ	การศึกษา	งานในมท.ร.ธนบุรี	บุคลากร สายงาน	ในสายงาน
นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร		*	*			*
หัวหน้างาน		*		*	*	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				*		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		*	*	*	*	*
สภาพการทำงาน						
ความมั่นคงในการทำงาน		*	*		*	*
ตำแหน่งงาน		*	*	*	*	*
ความสำเร็จในการทำงาน		*	*		*	*
การได้รับการยอมรับนับถือ		*	*		*	*
ความรับผิดชอบ		*				
ลักษณะของงาน		*	*		*	*
ความก้าวหน้าในการทำงาน		*	*		*	*
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม		*	*		*	*

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.77

ตารางที่ 4.77 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ชาย	213	3.69	0.673	2.408	0.016*
	หญิง	425	3.55	0.715		
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	213	3.20	0.877	- 1.013	0.311
	หญิง	425	3.28	0.855		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ชาย	213	3.61	0.844	1.699	0.090
	หญิง	425	3.49	0.783		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ชาย	213	3.50	0.659	1.106	0.269
	หญิง	425	3.44	0.656		

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.78

ตารางที่ 4.78 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดเห็นด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.655	5	1.331		
	ภายในกลุ่ม	309.434	632	0.490	2.718	0.019*
	รวม	316.089	637			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.742	5	1.948		
	ภายในกลุ่ม	464.725	632	0.735	2.650	0.022*
	รวม	474.467	637			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	11.583	5	2.317		
	ภายในกลุ่ม	401.334	632	0.635	3.648	0.003*
	รวม	412.917	637			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.921	5	0.784		
	ภายในกลุ่ม	271.463	632	0.430	1.826	0.106
	รวม	275.383	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.79 ตารางที่ 4.80 และตารางที่ 4.81

ตารางที่ 4.79 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)						
		- กลุ่ม J						
ความผูกพันด้านจิตใจ	กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
			กว่า	ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
	กลุ่ม I	\bar{X}	3.5294	3.4432	3.6645	3.6039	3.7395	3.6250
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.5294	-	0.0862 (0.630)	-0.1351 (0.443)	-0.0745 (0.679)	-0.2101 (0.255)	-0.0956 (0.855)	
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.4432	-	-	-0.2213 (0.003*)	-0.1607 (0.049*)	-0.2963 (0.001*)	-0.1818 (0.715)	
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.6645	-	-	-	0.0606 (0.418)	-0.0750 (0.380)	0.0395 (0.937)	
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.6039	-	-	-	-	-0.1356 (0.144)	-0.0211 (0.966)	
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.7395	-	-	-	-	-	0.1145 (0.819)	
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.6250	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.79 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.80 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
		20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5490	3.2035	3.2705	3.3991	3.0316	3.5000
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.5490	-	0.3456 (0.115)	0.2786 (0.197)	0.1500 (0.496)	0.5174 (0.022*)	0.0490 (0.939)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.2035	-	-	-0.0670 (0.454)	-0.1956 (0.050)	0.1719 (0.125)	-0.2965 (0.627)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.2705	-	-	-	-0.1286 (0.161)	0.2389 (0.023*)	-0.2295 (0.706)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.3991	-	-	-	-	0.3675 (0.001*)	-0.1009 (0.869)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.0316	-	-	-	-	-	-0.4684 (0.445)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.5000	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.80 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ตารางที่ 4.81 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4314	3.3398	3.5497	3.5798	3.7649	3.8333
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.4314	-	0.0915 (0.653)	-0.1183 (0.555)	-0.1484 (0.468)	-0.3335 (0.112)	-0.4020 (0.500)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.3398	-	-	-0.2099 (0.012*)	-0.2400 (0.010*)	-0.4251 (0.000*)	-0.4935 (0.385)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.5497	-	-	-	-0.0301 (0.724)	-0.2152 (0.027*)	-0.2836 (0.616)
มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	3.5798	-	-	-	-	-0.1851 (0.080)	-0.2535 (0.655)
มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	3.7649	-	-	-	-	-	-0.0684 (0.904)
มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป	3.8333	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.81 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.82

ตารางที่ 4.82 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.649	3	2.550		
ความผูกพันด้านจิตใจ	ภายในกลุ่ม	308.440	634	0.486	5.241	0.001*
	รวม	316.089	637			

ตารางที่ 4.82 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดเห็นด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.177	3	1.726		
	ภายในกลุ่ม	469.290	634	0.740	2.331	0.073
	รวม	474.467	637			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.350	3	1.783		
	ภายในกลุ่ม	407.567	634	0.643	2.774	0.041*
	รวม	412.917	637			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.832	3	0.277		
	ภายในกลุ่ม	274.552	634	0.433	0.640	0.589
	รวม	275.383	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.83 และตารางที่ 4.84



ตารางที่ 4.83 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความผูกพันด้านจิตใจ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.5101	3.5040	3.7265	3.7209
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5101	-	0.0061 (0.941)	-0.2164 (0.009*)	-0.2108 (0.098)
ปริญญาตรี	3.5040	-	-	-0.2225 (0.000*)	-0.2169 (0.060)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.7265	-	-	-	0.0056 (0.961)
ปริญญาเอก	3.7209	-	-	-	-

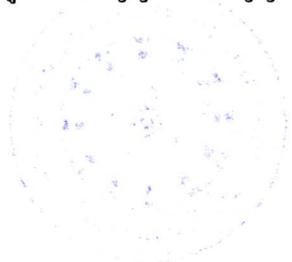
หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.83 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท



ตารางที่ 4.84 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4444	3.4622	3.6122	3.7364
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.4444	-	-0.0177 (0.852)	-0.1678 (0.079)	-0.2920 (0.047*)
ปริญญาตรี	3.4622	-	-	-0.1501 (0.038*)	-0.2743 (0.039*)
สูงกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาโท	3.6122	-	-	-	-0.1242 (0.349)
ปริญญาเอก	3.7364	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.84 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.85

ตารางที่ 4.85 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.622	5	0.724	1.465	0.199
	ภายในกลุ่ม	312.467	632	0.494		
	รวม	316.089	637			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.947	5	2.589	3.546	0.004*
	ภายในกลุ่ม	461.520	632	0.730		
	รวม	474.467	637			

ตารางที่ 4.85 (ต่อ) แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6.234	5	1.247	1.938	0.086
	ภายในกลุ่ม	406.683	632	0.643		
	รวม	412.917	637			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.791	5	0.758	1.764	0.118
	ภายในกลุ่ม	271.592	632	0.430		
	รวม	275.383	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.85 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.86

ตารางที่ 4.86 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
อยู่กับองค์กร		5 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 25 ปี
		กว่า	ขึ้นไป - 10 ปี	ขึ้นไป - 15 ปี	ขึ้นไป - 20 ปี	ขึ้นไป - 25 ปี	ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.1667	3.3429	3.3653	3.4365	3.1067	2.9744
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.1667	-	-0.1762 (0.070)	-0.1987 (0.048*)	-0.2698 (0.018*)	0.0600 (0.662)	0.1923 (0.122)
มากกว่า 5 ปี	3.3429	-	-	-0.0225 (0.831)	-0.0937 (0.427)	0.2362 (0.094)	0.3685 (0.004*)
ขึ้นไป - 10 ปี	3.3653	-	-	-	-0.0712 (0.555)	0.2587 (0.071)	0.3910 (0.003*)
มากกว่า 10 ปี	3.4365	-	-	-	-	0.3298 (0.031*)	0.4621 (0.001*)
ขึ้นไป - 15 ปี	3.1067	-	-	-	-	-	0.1323 (0.411)
มากกว่า 20 ปี	2.9744	-	-	-	-	-	-
ขึ้นไป - 25 ปี							
มากกว่า 25 ปี							
ขึ้นไป							

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.86 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากร ๆ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.87

ตารางที่ 4.87 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.294	4	1.573		
	ภายในกลุ่ม	309.795	633	0.489	3.215	0.013*
	รวม	316.089	637			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.546	4	0.137		
	ภายในกลุ่ม	473.921	633	0.749	0.182	0.948
	รวม	474.467	637			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.637	4	2.409		
	ภายในกลุ่ม	403.280	633	0.637	3.781	0.005*
	รวม	412.917	637			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.390	4	0.847		
	ภายในกลุ่ม	271.994	633	0.430	1.972	0.097
	รวม	275.383	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.87 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.88 และตารางที่ 4.89

ตารางที่ 4.88 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความผูกพันด้านจิตใจ		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.6811	3.6884	3.4485	3.8125	3.5030
ข้าราชการ	3.6811	-	- 0.0072 (0.938)	0.2326 (0.068)	- 0.1314 (0.418)	0.1781 (0.004*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.6884	-	-	0.2398 (0.099)	- 0.1241 (0.482)	0.1853 (0.047*)
พนักงานราชการ	3.4485	-	-	-	- 0.3640 (0.065)	- 0.0545 (0.670)
ลูกจ้างประจำ	3.8125	-	-	-	-	0.3095 (0.058)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.5030	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig

จากตารางที่ 4.88 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกััน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.89 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}					
		3.6428	3.5571	3.5686	3.7833	3.3889
ข้าราชการ	3.6428	-	0.0857 (0.417)	0.0741 (0.610)	- 0.1406 (0.448)	0.2539 (0.000*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.5571	-	-	- 0.0115 (0.944)	- 0.2263 (0.262)	0.1682 (0.114)
พนักงานราชการ	3.5686	-	-	-	- 0.2147 (0.340)	0.1797 (0.219)
ลูกจ้างประจำ	3.7833	-	-	-	-	0.3944 (0.034*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.3889	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig

จากตารางที่ 4.89 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.90

ตารางที่ 4.90 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	สายวิชาการ	284	3.69	0.732	2.978	0.003*
	สายสนับสนุน	354	3.53	0.672		
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	สายวิชาการ	284	3.17	0.938	- 1.958	0.051
	สายสนับสนุน	354	3.31	0.793		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	สายวิชาการ	284	3.60	0.846	1.941	0.053
	สายสนับสนุน	354	3.48	0.767		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	สายวิชาการ	284	3.49	0.701	0.964	0.335
	สายสนับสนุน	354	3.44	0.620		

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.90 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.91

ตารางที่ 4.91 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดเห็นด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.595	3	1.532		
	ภายในกลุ่ม	311.494	634	0.491	3.117	0.026*
	รวม	316.089	637			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.450	3	1.817		
	ภายในกลุ่ม	469.017	634	0.740	2.456	0.062
	รวม	474.467	637			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7.770	3	2.590		
	ภายในกลุ่ม	405.146	634	0.639	4.053	0.007*
	รวม	412.917	637			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	0.686		
	ภายในกลุ่ม	273.327	634	0.431	1.590	0.191
	รวม	275.383	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.91 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.92 และตารางที่ 4.93

ตารางที่ 4.92 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

ความผูกพันด้านจิตใจ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.7331	3.6677	3.5636	3.5145
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.7331	-	0.0654 (0.455)	0.1696 (0.150)	0.2187 (0.011*)
อาจารย์	3.6677	-	-	0.1042 (0.309)	0.1533 (0.016*)
นักวิชาการ	3.5636	-	-	-	0.0491 (0.628)
ผู้ปฏิบัติการ	3.5145	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.92 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.93 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	กลุ่ม I	\bar{X}	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	อาจารย์	นักวิชาการ	ผู้ปฏิบัติการ
					3.7940	3.5310
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ ฝ่าย/กลุ่ม	3.7940	-	0.2630 (0.009*)	0.2629 (0.051)	0.3423 (0.001*)	
อาจารย์	3.5310	-	-	0.0000 (1.000)	0.0793 (0.274)	
นักวิชาการ	3.5310	-	-	-	0.0793 (0.492)	
ผู้ปฏิบัติการ	3.4517	-	-	-	-	

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.93 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า อาจารย์ และผู้ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.94 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ข้อมูลส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาที่ปฏิบัติ งานในมทร.ธัญบุรี	ประเภท บุคลากร	ตำแหน่ง ในสายงาน
ความผูกพันด้านจิตใจ	*	*	*		*	*
ความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร		*		*		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		*	*		*	*
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม						

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.94 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และ ตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.95

ตารางที่ 4.95 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความ
 ผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
	ชาย	213	3.64	0.722	0.865	0.388
	หญิง	425	3.58	0.785		

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.95 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
 ความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการ
 ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
 ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มี
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ
 ได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่
 แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ
 ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
 (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม
 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant
 Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการ
 ทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.96



ตารางที่ 4.96 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความ
 ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	18.367	5	3.673		
	ภายในกลุ่ม	354.528	632	0.561	6.549	0.000*
	รวม	372.895	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.96 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
 ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน
 แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นราย
 คู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.97

ตารางที่ 4.97 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความ
 ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ความสำเร็จในชีวิต การทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	20 ปี หรือ ต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	มากกว่า 39 ปี ขึ้นไป - 49 ปี	มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี	มากกว่า 59 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.3235	3.3961	3.5943	3.6796	3.9158	4.0000
20 ปี หรือต่ำ กว่า	3.3235	-	-0.0726 (0.705)	-0.2708 (0.151)	-0.3560 (0.064)	-0.5923 (0.003*)	-0.6765 (0.227)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 29 ปี	3.3961	-	-	-0.1982 (0.011*)	-0.2835 (0.001*)	-0.5197 (0.000*)	-0.6039 (0.258)
มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป - 39 ปี	3.5943	-	-	-	-0.0853 (0.287)	-0.3215 (0.000*)	-0.4057 (0.446)

ตารางที่ 4.97 (ต่อ) แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความผาสุกในชีวิตการทำงาน	กลุ่ม I	20 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 29 ปี	มากกว่า 39 ปี	มากกว่า 49 ปี	มากกว่า 59 ปี
			ขึ้นไป - 29 ปี	ขึ้นไป - 39 ปี	ขึ้นไป - 49 ปี	ขึ้นไป - 59 ปี	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.3235	3.3961	3.5943	3.6796	3.9158	4.0000
มากกว่า 39 ปี						- 0.2362	- 0.3204
ขึ้นไป - 49 ปี	3.6796	-	-	-	-	(0.018*)	(0.548)
มากกว่า 49 ปี							- 0.0842
ขึ้นไป - 59 ปี	3.9158	-	-	-	-	-	(0.875)
มากกว่า 59 ปี							-
ขึ้นไป	4.0000	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.98

ตารางที่ 4.98 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	4.004	3	1.335		
	ภายในกลุ่ม	368.891	634	0.582	2.294	0.077
	รวม	372.895	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.98 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.99

ตารางที่ 4.99 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	11.277	5	2.255		
	ภายในกลุ่ม	361.618	632	0.572	3.942	0.002*
	รวม	372.895	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.99 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.100

ตารางที่ 4.100 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)					
		กลุ่ม J					
ความผาสุกในชีวิตการทำงาน		5 ปี หรือต่ำกว่า	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.4411	3.5589	3.6160	3.7917	3.8050	3.7500
5 ปี หรือต่ำกว่า	3.4411	-	-0.1178 (0.171)	-0.1749 (0.049*)	-0.3506 (0.001*)	-0.3639 (0.003*)	-0.3089 (0.005*)
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	3.5589	-	-	-0.0571 (0.540)	-0.2327 (0.026*)	-0.2461 (0.049*)	-0.1911 (0.093)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	3.6160	-	-	-	-0.1757 (0.100)	-0.1890 (0.136)	-0.1340 (0.247)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	3.7917	-	-	-	-	-0.0133 (0.921)	0.0417 (0.739)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	3.8050	-	-	-	-	-	0.0550 (0.699)
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	3.7500	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.100 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต่างกัน มีความคิดเห็นความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากร ๑ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี บุคลากร ๑ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากร ๑ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากร ๑ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.101

ตารางที่ 4.101 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความ
 ผูกพันในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันในชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	6.356	4	1.589		
	ภายในกลุ่ม	366.539	633	0.579	2.744	0.028*
	รวม	372.895	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.101 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับ
 ความผูกพันในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธ
 สมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้น
 เป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.102

ตารางที่ 4.102 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความ
 ผูกพันในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ความผูกพันในชีวิต การทำงาน	กลุ่ม I	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
			ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.6972	3.6404	3.5662	3.8000	3.4909
ข้าราชการ	3.6972	-	0.0568 (0.573)	0.1310 (0.345)	- 0.1028 (0.560)	0.2063 (0.002*)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	3.6404	-	-	0.0742 (0.639)	- 0.1596 (0.406)	0.1496 (0.141)

ตารางที่ 4.102 (ต่อ) แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ความผาสุกในชีวิตการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
กลุ่ม I	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	\bar{X}	3.6972	3.6404	3.5662	3.8000	3.4909
พนักงานราชการ	3.5662	-	-	-	-0.2338 (0.276)	0.0753 (0.589)
ลูกจ้างประจำ	3.8000	-	-	-	-	0.3091 (0.081)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.4909	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig

จากตารางที่ 4.102 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 3.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.103

ตารางที่ 4.103 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
	สายวิชาการ	284	3.68	0.800	2.246	0.025*
	สายสนับสนุน	354	3.54	0.730		

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.103 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 3.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ อย่างน้อย 1 คู่ ($i \neq j$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.104

ตารางที่ 4.104 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.662	3	0.887		
	ภายในกลุ่ม	370.234	634	0.584	1.519	0.208
	รวม	372.895	637			

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.104 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในสายงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.105 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผาสุกในชีวิตการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาที่ปฏิบัติ งานในมทร.ธัญบุรี	ประเภท บุคลากร	ตำแหน่ง ในสายงาน
	*	*	*	*	*	*

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.105 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และ ตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานที่ 4.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
จิตใจ

$H_1: \rho \neq 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
จิตใจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว
โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็
ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.106

ตารางที่ 4.106 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	0.468	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. หัวหน้างาน	0.431	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.499	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.481	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. สภาพการทำงาน	0.438	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.514	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. ตำแหน่งงาน	0.462	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
8. ความสำเร็จในการทำงาน	0.452	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.421	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
10. ความรับผิดชอบ	0.547	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
11. ลักษณะของงาน	0.475	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.106 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
12. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.590	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
13. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	0.644	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.106 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.644$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในทุกด้านดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.468, 0.431, 0.499, 0.481, 0.438, 0.514, 0.462, 0.452, 0.421, 0.547, 0.475 และ 0.590 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

$H_1: \rho \neq 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.107

ตารางที่ 4.107 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ	0.335	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2. หัวหน้างาน	0.292	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.312	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.373	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
5. สภาพการทำงาน	0.336	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.328	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
7. ตำแหน่งงาน	0.179	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
8. ความสำเร็จในการทำงาน	0.171	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.270	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
10. ความรับผิดชอบ	0.374	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
11. ลักษณะของงาน	0.239	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
12. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.352	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.107 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
13. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	0.399	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.107 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.399$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในทุกด้านดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.335, 0.292, 0.312, 0.373, 0.336, 0.328, 0.270, 0.374, 0.239 และ 0.352 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

ส่วนด้านตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.179 และ 0.171 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

$H_1: \rho \neq 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.108

ตารางที่ 4.108 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	0.397	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2. หัวหน้างาน	0.329	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.407	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.441	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. สภาพการทำงาน	0.398	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.469	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. ตำแหน่งงาน	0.420	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.108 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
8. ความสำเร็จในการทำงาน	0.367	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.331	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
10. ความรับผิดชอบ	0.405	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
11. ลักษณะของงาน	0.374	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
12. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.512	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
13. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	0.543	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.108 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.543$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.407, 0.441, 0.469, 0.420, 0.405 และ 0.512 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หัวหน้างาน สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.397, 0.329, 0.398, 0.367, 0.331 และ 0.374 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 4.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

$H_1: \rho \neq 0$ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.109

ตารางที่ 4.109 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	0.476	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. หัวหน้างาน	0.416	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.481	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.515	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. สภาพการทำงาน	0.466	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.518	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. ตำแหน่งงาน	0.415	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
8. ความสำเร็จในการทำงาน	0.386	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.109 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.404	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
10. ความรับผิดชอบ	0.524	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
11. ลักษณะของงาน	0.427	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
12. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.573	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
13. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	0.626	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.109 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.626$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในทุกด้านดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.476, 0.416, 0.481, 0.515, 0.466, 0.518, 0.415, 0.404, 0.524, 0.427 และ 0.573 ตามลำดับ และในทุกด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และพบว่า ในทุกด้านดังกล่าว มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.386 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ตารางที่ 4.110 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐาน	ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม
นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	*	*	*	*
หัวหน้างาน	*	*	*	*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	*	*	*	*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	*	*	*	*
สภาพการทำงาน	*	*	*	*
ความมั่นคงในการทำงาน	*	*	*	*
ตำแหน่งงาน	*	*	*	*
ความสำเร็จในการทำงาน	*	*	*	*
การได้รับการยอมรับนับถือ	*	*	*	*
ความรับผิดชอบ	*	*	*	*
ลักษณะของงาน	*	*	*	*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	*	*	*	*
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	*	*	*	*

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.158 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.111

ตารางที่ 4.111 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ที่ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	97	15.20
ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	541	84.80
รวม	638	100.00

จากตารางที่ 4.111 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งสิ้น 638 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 541 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

และจากการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คณะผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงาน

1. มหาวิทยาลัยควรขยายโอกาสและเพิ่มตำแหน่งงานในสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยอื่น และลูกจ้างชั่วคราว
2. ผู้บริหารควรปรับปรุงการบริหารงานต่างๆ ให้มีความชัดเจน
3. ระบบประเมินคุณภาพการทำงานและการบริหารภายในองค์กร
4. การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กร
5. การปรับฐานเงินเดือนระบบใหม่
6. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานเพิ่มเติม (ในภาคผนวก ข.)

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและเงินเดือน

1. มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนบ้านพักและสวัสดิการ
2. ค่าตอบแทนต่างๆ
3. การปรับฐานเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราว
4. ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและเงินเดือนเพิ่มเติม (ในภาคผนวก ข.)

ข้อเสนอแนะด้านความต้องการอื่นๆ

1. ปัญหาเรื่องการลงทะเบียนเรียน
2. การพัฒนาบุคลากร
3. ควรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
4. ข้อเสนอแนะด้านความต้องการอื่นๆ เพิ่มเติม (ในภาคผนวก ข.)