

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท มารารอน(ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรทั้งหมด จำนวน 128 คน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันผู้ศึกษาได้เสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนพนักงานบริษัท มารารอน (ประเทศไทย) จำกัด
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squared)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานแย้ง (Alternative hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r_s	แทน ค่าความสัมพันธ์ (Spearman's rho Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานที่มีความแตกต่างกันในลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution (t) ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (df) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท มารารอน(ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ ค่าความสัมพันธ์ (Spearman's rho Correlation)

ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	92	71.9
หญิง	36	28.1
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัท มารารอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 92 คน เป็นร้อยละ 71.9 และเพศหญิง มีจำนวน 36 คน เป็นร้อยละ 28.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี		
อายุ 20-30 ปี	59	46.1
อายุ 31-40 ปี	43	33.6
อายุ 41-50 ปี	18	14.1
อายุ 50 ปีขึ้นไป	8	6.3
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท มารารอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 59 คน เป็นร้อยละ 46.1 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 43 คน เป็นร้อยละ 33.6 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 18 คน เป็นร้อยละ 14.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน เป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.สถานภาพ		
โสด	80	62.5
สมรส	44	34.4
หย่าร้าง	4	3.1
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัท มาราชอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีจำนวน 80 คน เป็นร้อยละ 62.5 สถานภาพสมรส มีจำนวน 44 คน เป็นร้อยละ 34.4 และสถานภาพหย่าร้างมีจำนวน 4 คน เป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	50.8
ปริญญาตรี	60	46.9
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.3
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท มาราชอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน เป็นร้อยละ 50.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน เป็นร้อยละ 46.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน เป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี	29	22.7
ระยะเวลา 1-3 ปี	23	18.0
ระยะเวลา 3-5 ปี	16	12.5
ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป	60	46.9
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท มาราชอน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 60 คน เป็นร้อยละ 46.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 29 คน เป็นร้อยละ 22.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีจำนวน 23 คน เป็นร้อยละ 18.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีจำนวน 16 คน เป็นร้อยละ 12.5 และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6.ระดับรายได้ต่อเดือน		
รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	14.8
รายได้ 10,000-20,000 บาท	81	63.3
รายได้ 20,001-30,000 บาท	19	14.8
รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป	9	7.0
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท มาราชอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 81 คน เป็นร้อยละ 63.3 ระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 19 คน เป็นร้อยละ 14.8 ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 19 คน เป็นร้อยละ 14.8 และระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 9 คน เป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
7.ตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งในสายงานขาย	14	10.9
ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนการ		
ขาย	108	84.4
อื่นๆ	6	4.7
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 128 คน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท มาราชอน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามตำแหน่งในสายงานสนับสนุน มีจำนวน 108 คน เป็นร้อยละ 84.4 ตำแหน่งในสายงานขาย มีจำนวน 14 คน เป็นร้อยละ 10.9 และตำแหน่งงานอื่นๆ มีจำนวน 6 คน เป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของพนักงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
ด้านเพื่อนร่วมงาน									
8.ท่านเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน	19 (14.8)	40 (31.3)	69 (53.9)			3.61	.734	มาก	3
9.ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	25 (19.5)	65 (50.8)	38 (29.7)			3.90	.697	มาก	1

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
10.ถ้าท่านได้รับความเดือดร้อน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนของท่านจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	16 (12.5)	57 (44.5)	47 (36.7)	6 (4.7)	2 (1.6)	3.62	.824	มาก	2
11.มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่าน	15 (11.7)	25 (19.5)	30 (23.4)	30 (23.4)	28 (21.9)	2.76	1.315	ปานกลาง	4
12.เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความจริงใจต่อท่าน	10 (7.8)	15 (11.7)	42 (32.8)	40 (31.3)	21 (16.4)	2.63	1.129	ปานกลาง	5
โดยรวม						3.30	.647	ปานกลาง	
ด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท									
13.ท่านสามารถปฏิบัติงานตามการบริหารงานและนโยบายบริษัทได้	32 (25.0)	74 (57.8)	20 (15.6)	2 (1.6)		4.06	.684	มาก	2
14.บริษัทมีการวางกฎระเบียบการปฏิบัติกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	19 (14.8)	57 (44.5)	44 (34.4)	8 (6.3)		3.68	.803	มาก	6

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
15.นโยบายของบริษัท มักขัดแย้งกับความ ต้องการของพนักงาน เสมอ	11 (8.6)	22 (17.2)	49 (38.3)	36 (28.1)	10 (7.8)	2.91	1.053	ปานกลาง	8
16.ฝ่ายบริหารและ ผู้ปฏิบัติงานมีการ ประสานงานกันอย่าง ดี และสม่ำเสมอ	17 (13.3)	57 (44.5)	44 (34.4)	8 (6.3)	2 (1.6)	3.62	.852	มาก	7
17.ผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีความสามารถ ในการปกครองและ บริหารงานได้เป็น อย่างดี	43 (33.6)	63 (49.2)	19 (14.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	4.13	.777	มาก	1
18.เมื่อเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงานท่าน ได้รับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	40 (31.3)	61 (47.7)	22 (17.2)	4 (3.1)	1 (0.8)	4.05	.826	มาก	3
19.ผู้บังคับบัญชาของ ท่านมอบหมายงาน และกระจายงานได้ อย่างยุติธรรม	35 (27.3)	56 (43.8)	31 (24.2)	3 (2.3)	3 (2.3)	3.91	.905	มาก	5
20.ผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบกับคำสั่ง ของตนเสมอ	39 (30.5)	58 (45.3)	24 (18.8)	5 (3.9)	2 (1.6)	3.99	.892	มาก	4
โดยรวม						3.79	.517	มาก	

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ									
21.ค่าตอบแทนที่ท่านได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3 (2.3)	24 (18.8)	73 (52.0)	23 (18.0)	5 (3.9)	2.98	.788	ปานกลาง	3
22.การให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์และความสามารถ	8 (6.3)	23 (18.0)	77 (60.2)	15 (11.7)	5 (3.9)	3.11	.835	ปานกลาง	2
23.ระยะเวลาในการปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม	9 (7.0)	30 (23.4)	66 (51.6)	14 (10.9)	9 (7.0)	3.13	.947	ปานกลาง	1
24.อัตราการปรับเงินเดือนเหมาะสมและยุติธรรม	6 (4.7)	26 (20.3)	57 (44.5)	31 (24.2)	8 (6.3)	2.93	.941	ปานกลาง	5
25.ท่านพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับ	8 (6.3)	25 (19.5)	59 (46.1)	27 (21.1)	9 (7.0)	2.97	.972	ปานกลาง	4
โดยรวม						3.02	.777	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า									
26.ท่านคิดว่าบริษัทที่ทำอยู่ให้อาคารที่มั่นคง	19 (14.8)	55 (43.0)	45 (35.2)	6 (4.7)	3 (2.3)	3.63	.877	มาก	1
27.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	8 (6.3)	35 (27.3)	64 (50.0)	16 (42.5)	5 (3.9)	3.20	.879	ปานกลาง	5

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
28.ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	12 (9.4)	43 (33.6)	60 (46.9)	11 (8.6)	2 (1.6)	3.41	.837	ปานกลาง	3
29.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	15 (11.7)	56 (43.8)	52 (40.6)	3 (2.3)	2 (1.6)	3.62	.785	มาก	2
30.ท่านคิดว่าการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเป็นเรื่องปกติ	12 (9.4)	37 (28.9)	66 (51.6)	11 (8.6)	2 (1.6)	3.36	.830	ปานกลาง	4
โดยรวม						3.44	.626	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนมากมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เป็นอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 และลำดับที่ 3 คือ ระดับความคิดเห็นการเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในด้านผู้บริหารและนโยบายบริษัท พนักงานส่วนมากมีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองและบริหารงาน มาเป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และอันดับที่ 2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานตามการบริหารงานและนโยบายบริษัทได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 และอันดับที่ 3 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.05 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พนักงานส่วนมากมีระดับความคิดเห็นที่เป็นอันดับที่ 1 คือระยะเวลาในการปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.13 รองลงมาอันดับที่ 2 การให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและวุฒิการศึกษาและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.11 และอันดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยที่ 2.98 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานส่วนมากมีระดับความคิดเห็นอันดับที่ 1 บริษัทที่ทำอยู่ให้อาคารที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 อันดับที่ 2 พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันกับบริษัทที่ทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.62 และอันดับที่ 3 พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ
 ด้านการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร
 ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ									
31.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้	16 (12.5)	71 (55.5)	40 (31.3)	1 (0.8)		3.80	.656	มาก	2
32.ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผล	16 (12.5)	64 (50.0)	48 (37.5)			3.75	.664	มาก	3
33.ท่านสามารถแก้ปัญหางานได้ด้วยตนเอง	20 (15.6)	56 (43.8)	51 (39.8)	1 (0.8)		3.74	.724	มาก	4
34.ท่านพิจารณาแก้ปัญหางานด้วยความละเอียดรอบคอบ	22 (17.2)	62 (48.4)	43 (33.6)	1 (0.8)		3.82	.715	มาก	1
35.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆได้ทันเวลา	16 (12.5)	59 (46.1)	52 (40.6)	1 (0.8)		3.70	.691	มาก	5
โดยรวม						3.76	.578	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับแสดงความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน พฤติกรรมด้านแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าคุณสามารถแก้ปัญหางานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาพนักงานมีความเห็นว่าคุณสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอันดับสามคือ

พนักงานมีความเห็นว่าสามารถวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
ด้านการทำงานเป็นทีม									
36.ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหา	32 (25.0)	52 (40.6)	43 (33.6)	1 (0.8)		3.90	.782	มาก	4
37.ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	29 (22.7)	66 (51.6)	30 (23.4)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.94	.771	มาก	3
38.ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี	25 (19.5)	59 (46.1)	38 (29.7)	4 (3.1)	2 (1.6)	3.79	.848	มาก	6
39.ท่านเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมงาน	33 (25.8)	75 (58.6)	19 (14.8)	1 (0.8)		4.09	.657	มาก	1
40.ท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม	24 (18.8)	69 (53.9)	24 (18.8)	7 (5.5)	4 (3.1)	3.80	.917	มาก	5
41.ท่านชอบทำงานเป็นทีม	37 (28.9)	56 (43.8)	33 (25.8)	2 (1.6)		4.00	.784	มาก	2
โดยรวม						3.92	.615	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับแสดงความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน พฤติกรรมด้านการทำงาน เป็นทีม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าเป็นผู้รับ ฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาพนักงานมีความเห็นว่าชอบ ทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4. และอันดับสามคือพนักงานมีความเห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
ความพึงพอใจในการทำงาน									
42.ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	24 (18.8)	60 (46.9)	43 (33.6)		1 (0.8)	3.83	.754	มาก	3
43.ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	23 (18.0)	71 (55.5)	34 (26.6)			3.91	.664	มาก	1
44.ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน	14 (10.9)	63 (49.2)	47 (36.7)	3 (2.3)	1 (0.8)	3.67	.733	มาก	4

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
45.ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	25 (19.5)	63 (49.2)	36 (28.1)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.84	.811	มาก	2
46.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติธรรม	15 (11.7)	53 (41.4)	53 (41.4)	4 (3.1)	3 (2.3)	3.57	.829	มาก	5
47.ความพึงพอใจ ในการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน	18 (14.1)	44 (34.4)	55 (43.0)	7 (5.5)	4 (3.1)	3.51	.914	มาก	6
โดยรวม						3.72	.609	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับแสดงความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน พฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าได้รับความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาพนักงานมีความเห็นว่าได้รับความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอันดับสามคือพนักงานมีความเห็นว่าได้รับความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
ความจงรักภักดีต่อองค์กร									
48.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	27 (21.1)	65 (50.8)	32 (25.0)	4 (3.1)		3.90	.762	มาก	5
49.ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	19 (14.8)	62 (48.4)	45 (35.2)	2 (1.6)		3.77	.715	มาก	7
50.ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	30 (23.4)	57 (44.5)	37 (28.9)	4 (3.1)		3.88	.800	มาก	6
51.ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	29 (22.7)	63 (49.2)	35 (27.3)	1 (0.8)		3.94	.729	มาก	4

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด				
52.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	35 (27.3)	60 (46.9)	32 (25.0)	1 (0.8)		4.01	.748	มาก	3
53.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	41 (32.0)	59 (46.1)	28 (21.9)			4.10	.730	มาก	2
54.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	43 (33.6)	56 (43.8)	29 (22.7)			4.11	.745	มาก	1
55.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ	30 (23.4)	36 (28.1)	51 (39.8)	7 (5.5)	4 (3.1)	3.63	1.003	มาก	8
56.ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	27 (21.1)	30 (23.4)	54 (42.2)	9 (7.0)	8 (6.3)	3.46	1.093	ปานกลาง	9
โดยรวม						3.87	.536	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับแสดงความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่ามี ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาพนักงานมีความเห็นว่ารู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอันดับสามคือพนักงานมีความเห็นว่าเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจในตามไปด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานที่มีความแตกต่างกันในลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ชาย	3.8609	.56626	3.189	126	.002*
	หญิง	3.5111	.53547			
การทำงานเป็นทีม	ชาย	3.9434	.63800	0.718	126	.474
	หญิง	3.8564	.55400			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	3.7500	.63116	0.846	126	.399
	หญิง	3.6486	.54838			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ชาย	3.9172	.55681	1.720	126	.088
	หญิง	3.7372	.46252			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	เพศ	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.274	3	.425	1.281	.284
	ภายในกลุ่ม	41.106	124	.332		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.063	3	.688	1.857	.140
	ภายในกลุ่ม	45.916	124	.370		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.306	3	1.769	5.255	.002*
	ภายในกลุ่ม	41.736	124	.337		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.992	3	.331	1.154	.330
	ภายในกลุ่ม	35.546	124	.287		
	รวม	36.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในด้านความพึงพอใจการทำงานกับช่วงอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
		กลุ่ม J				
		อายุต่ำกว่า 20 ปี	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุ 50 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}		3.91	3.51	3.50	3.89
อายุ ต่ำกว่า 20 ปี		-	-	-	-	-
อายุ 20-30 ปี	3.91	-	-	.406 (.001*)	.418 (.008*)	.020 (.925)
อายุ 31-40 ปี	3.51	-	-	-	.012 (.943)	-.386 (.087)
อายุ 41-50 ปี	3.50	-	-	-	-	-.397 (.109)
อายุ 50 ปีขึ้นไป	3.89	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานความพึงพอใจการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	สถานภาพ	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.145	2	.073	.215	.807
	ภายในกลุ่ม	42.235	125	.338		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.290	2	1.145	3.133	.047*
	ภายในกลุ่ม	45.689	125	.366		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.323	2	2.662	7.975	.001*
	ภายในกลุ่ม	41.719	125	.334		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.529	2	.265	.919	.402
	ภายในกลุ่ม	36.009	125	.288		
	รวม	36.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในการทำงานเป็นทีมกับสถานภาพ เป็นรายคู่

สถานภาพ		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	\bar{X}	3.97	3.88	3.20
โสด	3.97	-	.081	.766
		-	(.477)	(.015)*
สมรส	3.88	-	-	.685
		-	-	(.032)*
หย่าร้าง	3.20	-	-	-
		-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงานกับสถานภาพ เป็นรายคู่

สถานภาพ		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	\bar{X}	3.81	3.65	2.67
โสด	3.81	-	.161 (.140)	1.145 (.000)*
สมรส	3.65	-	-	.984 (.001)*
หย่าร้าง	2.67	-	-	- -

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.865	2	.433	1.303	.275
	ภายในกลุ่ม	41.515	125	.332		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.456	2	.728	1.956	.146
	ภายในกลุ่ม	46.523	125	.372		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.292	2	.146	.391	.677
	ภายในกลุ่ม	46.749	125	.374		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.155	2	.077	.266	.767
	ภายในกลุ่ม	36.384	125	.291		
	รวม	39.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.579	3	.526	1.600	.193
	ภายในกลุ่ม	40.801	124	.329		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.139	3	1.046	2.894	.038*
	ภายในกลุ่ม	44.840	124	.362		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.532	3	2.511	7.880	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.509	124	.319		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.708	3	.236	.817	.487
	ภายในกลุ่ม	35.831	124	.289		
	รวม	36.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	ระยะเวลา 1-3 ปี	ระยะเวลา 3-5 ปี	ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.17	3.96	3.97	3.77
ต่ำกว่า 1 ปี	4.17	-	.2096 (.214)	.1965 (.296)	.394 (.004)*
ระยะเวลา 1-3 ปี	3.96	-	-	-.013 (.946)	.184 (.214)
ระยะเวลา 3-5 ปี	3.97	-	-	-	.197 (.245)
ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	ระยะเวลา 1-3 ปี	ระยะเวลา 3-5 ปี	ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.06	3.82	3.88	3.48
ต่ำกว่า 1 ปี	4.06	-	.2421 (.127)	.1858 (.293)	.5842 (.000)*
ระยะเวลา 1-3 ปี	3.82	-	-	-.0563 (.760)	.3422 (.015)*
ระยะเวลา 3-5 ปี	3.88	-	-	-	.3984 (.013)*
ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป	3.48	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัันมีพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุงานระยะเวลา 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุงานระยะเวลา 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความพึงพอใจการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ระดับรายได้ต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	ระดับรายได้ต่อเดือน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.825	3	.942	2.953	.035*
	ภายในกลุ่ม	39.555	124	.319		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.551	3	.517	1.381	.252
	ภายในกลุ่ม	46.428	124	.374		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.204	3	.401	1.085	.358
	ภายในกลุ่ม	45.383	124	.320		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.739	3	1.246	4.712	.004*
	ภายในกลุ่ม	32.799	124	.265		
	รวม	36.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ระดับรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับระดับรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ระดับรายได้ต่อเดือน		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	รายได้ 10,001-20,000 บาท	รายได้ 20,001-30,000 บาท	รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.87	3.67	3.76	4.24
รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.87	-	.1897 (.190)	.1158 (.529)	-.3708 (.107)
รายได้ 10,001-20,000 บาท	3.67	-	-	-0.739 (.608)	-5.605 (.006)*
รายได้ 20,001-30,000 บาท	3.76	-	-	-	-4.865 (.035)*
รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป	4.24	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 10-001-20,000 มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 20-001-30,000 มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรกับระดับรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ระดับรายได้ต่อเดือน		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	รายได้ 10,001-20,000 บาท	รายได้ 20,001-30,000 บาท	รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.99	3.76	3.96	4.37
รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.99	-	.2372 (.073)	0.0300 (.858)	-3.753 (.074)
รายได้ 10,001-20,000 บาท	3.76	-	-	-2.072 (.117)	-6.125 (.001)*
รายได้ 20,001-30,000 บาท	3.96	-	-	-	-4.053 (.054)
รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป	4.37	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการทำงาน	t – test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.051	2	2.025	6.605	.002*
	ภายในกลุ่ม	38.329	125	.307		
	รวม	42.380	127			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.314	2	1.157	3.168	.045*
	ภายในกลุ่ม	45.665	125	.365		
	รวม	47.979	127			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.755	2	.878	2.423	.093
	ภายในกลุ่ม	45.286	125	.362		
	รวม	47.042	127			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.864	2	.432	1.514	.224
	ภายในกลุ่ม	35.674	125	.285		
	รวม	36.538	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ได้

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)		
		กลุ่ม J		
		ตำแหน่งใน สายงานชาย	ตำแหน่งในสายงาน สนับสนุนการชาย	อื่นๆ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.64	3.82	3.00
ตำแหน่งในสายงานชาย	3.64	-	-.1775 (.261)	.6429 (.019)*
ตำแหน่งในสายงาน สนับสนุนการชาย	3.82	-	-	.8204 (.001)*
อื่นๆ	3.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งในสายงานชาย มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มากกว่า ตำแหน่งงานอื่นๆ

พนักงานที่มีตำแหน่งในสายงานสนับสนุนการชาย มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มากกว่า ตำแหน่งงานอื่นๆ

ตารางที่ 4.28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)		
		กลุ่ม J		
		ตำแหน่งใน สายงานขาย	ตำแหน่งในสายงาน สนับสนุนการขาย	อื่นๆ
กลุ่ม I	\bar{X}	3.59	3.98	3.64
ตำแหน่งในสายงานขาย	3.59	-	-0.3831 (.027)*	-0.0448 (.880)
ตำแหน่งในสายงาน สนับสนุนการขาย	3.98	-	-	.3383 (.184)
อื่นๆ	3.64	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งในสายงานขาย มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม น้อยกว่า ตำแหน่งงานในสายงานสนับสนุนการขาย

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท มารธาซอน(ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

ปัจจัยภายใน	พฤติกรรมการทำงาน			
	r	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.439	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท	.447	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ	.260	.001*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.416	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภายในไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

H_1 : ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .439 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .447 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีค่า $Sig.= .000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ .260 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีค่า $Sig.= .001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .416 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีค่า $Sig.= .000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยภายใน	พฤติกรรมการทำงาน			
	r	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.126	.078	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ด้านผู้บริหารงานและ นโยบายบริษัท	.531	.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์ที่ได้รับ	.354	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	.370	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภายในไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม

H_1 : ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ .126 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.= .078 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ .531 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .354 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .370 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยภายใน	พฤติกรรมการทำงาน			
	r	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-.002	.493		ทิศทางตรงกันข้าม
ด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท	.655	.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ	.425	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.598	.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภายในไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า r เท่ากับ $-.002$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. = .493 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ $.655$ และมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ .425 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ .598 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยภายใน	พฤติกรรมการทำงาน			
	r	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.121	.086	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวทิศทางเดียวกัน
ด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท	.530	.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ	.362	.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.503	.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภายในไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับพฤติกรรมการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ .121 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.= .086 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านผู้บริหารงานและนโยบายบริษัท พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ .530 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

ส่วนปัจจัยภายในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ .362 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ .503 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig.= .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้