

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 111 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาวิจัย โดยมีสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 111 คน
X	แทน	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน
$X_1$	แทน	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
$X_2$	แทน	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
$X_3$	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
$X_4$	แทน	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
$X_5$	แทน	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
$X_6$	แทน	ปัจจัยด้านเงินเดือน
$X_7$	แทน	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
$X_8$	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
$X_9$	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
$X_{10}$	แทน	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

Y	แทน	ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด
$Y_1$	แทน	ด้านความผูกพันกับองค์กร
$Y_2$	แทน	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
$Y_3$	แทน	ด้านความสามัคคี
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients of Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว กับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

### ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด มีลำดับขั้นในตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ประกอบด้วยด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาคอถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท

ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	16	14.40
หญิง	95	85.60
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>
<b>2.อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	26	23.40
25-30 ปี	31	27.90
31 – 35	29	26.10

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
36 - 40 ปี	10	9.00
41 - 45 ปี	9	8.10
46 - 50 ปี	3	2.70
51 - 55 ปี	3	2.70
56 ปีขึ้นไป	-	-
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	6	5.40
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	14.40
มัธยมตอนปลาย หรือ ปวช.	34	30.60
อนุปริญญาตรี หรือ ปวส.	28	25.20
ปริญญาตรี	22	19.80
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.50
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 111 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 และรองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 อายุผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 อายุระหว่างปี 36 - 40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9 อายุระหว่างปี 41 - 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 อายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 อายุ 51-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมา ระดับอนุปริญญาตรี หรือ ปวส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ

14.40 ระดับประถมศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.56	0.61	มาก	2
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.37	0.58	ปานกลาง	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.46	0.63	ปานกลาง	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.63	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.05	0.75	ปานกลาง	10
6. ด้านเงินเดือน	3.10	0.71	ปานกลาง	9
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.23	0.58	ปานกลาง	8
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.41	0.66	ปานกลาง	4
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.23	0.62	ปานกลาง	7
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.34	0.70	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.36	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.80$ )

และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.56$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X}=3.46$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $\bar{X}=3.41$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.37$ ) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.34$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.23$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.23$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $\bar{X}=3.10$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.05$ ) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังตารางที่ 5-14

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	3.21	0.82	ปานกลาง	3
2. ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ท่านทำไปแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.66	0.72	มาก	2
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่	3.83	0.83	มาก	1
โดยรวม	3.56	0.61	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ ( $\bar{X}=3.83$ ) และท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ท่านทำไปแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.59	0.73	มาก	1
2. ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของท่าน	3.30	0.74	ปานกลาง	2
3. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับใน การนำไปปฏิบัติ	3.24	0.71	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.37	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการ  
ปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.37$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน  
( $\bar{X}=3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.30$ ) และความคิดเห็นของท่านได้รับการ  
ยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.24$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยใน การปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. การปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจให้ท่าน อยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของท่าน	3.48	0.78	ปานกลาง	1
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.47	0.78	ปานกลาง	2
3. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.44	0.81	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.46	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.48$ ) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.47$ ) และบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.44$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.07	0.74	มาก	1
2. ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.78	มาก	3
3. ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ	3.79	0.77	มาก	2
4. ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานของส่วนรวมเสมอ	3.58	0.80	มาก	4
โดยรวม	3.80	0.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}=4.07$ ) ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ ( $\bar{X}=3.79$ ) ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่



เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=3.79$ ) และท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวมเสมอ ( $\bar{X}=3.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.22	0.84	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.14	0.83	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.09	0.93	ปานกลาง	3
4. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ	2.77	0.92	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.05	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาสติก จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.22$ ) ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.14$ ) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ( $\bar{X}=3.09$ ) และท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ ( $\bar{X}=2.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านเงินเดือน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.20	0.79	ปานกลาง	1
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านต้องปฏิบัติ	3.12	0.82	ปานกลาง	3
3. เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพ อยู่ได้อย่างเพียงพอ	2.95	0.89	ปานกลาง	4
4. การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรม สำหรับทุกคน	3.17	0.86	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.10	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการ  
ปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.20$ ) การขึ้นเงินเดือนใน  
แต่ละปีมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน ( $\bar{X}=3.17$ ) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน  
ที่ท่านต้องปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.12$ ) และเงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่าง  
เพียงพอ ( $\bar{X}=2.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายและการบริหาร	2.95	0.84	ปานกลาง	4
2. บุคลากรในบริษัทมีการประสานงานกันอยู่ เสมอ	3.32	0.77	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายใน บริษัทอย่างเหมาะสม	3.31	0.76	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารบริษัทได้ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด	3.38	0.81	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.23	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการ  
ปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.23$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ได้ดังนี้ ผู้บริหารบริษัทได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด  
( $\bar{X}=3.38$ ) บุคลากรในบริษัทมีการประสานงานกันอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.32$ ) ผู้บริหารใช้วิธีการ  
มอบหมายงานภายในบริษัทอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.31$ ) และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมี  
ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=2.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. ผู้บริหารบริษัทมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.50	0.87	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารบริษัทยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.18	0.91	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารบริษัทให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.46	0.77	ปานกลาง	3
4. เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้ การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.52	0.84	มาก	1
รวม	3.41	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.41$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ดังนี้ เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.52$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารบริษัทมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.50$ ) ผู้บริหารบริษัทให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.46$ ) และผู้บริหารบริษัทยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ( $\bar{X}=3.18$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.19	0.76	ปานกลาง	3
2. อาคารสำนักงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มี ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน	3.33	0.70	ปานกลาง	1
3. บริษัทมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.18	0.79	ปานกลาง	4
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัท ถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีระ สิทธิภาพ	3.22	0.74	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.23	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยใน  
การปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X}=3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับตาม  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อาคารสำนักงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มีความ  
ปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.33$ ) การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัทถูก  
สุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.22$ ) ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การ  
ได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\bar{X}=3.19$ ) และบริษัทมีเครื่องอำนวยความสะดวก  
ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=3.18$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. ผู้บริหารบริษัทให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่เท่าเทียมกัน	3.31	0.82	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารบริษัทให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	3.36	0.80	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.21	0.85	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารบริษัทมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของบริษัท	3.52	0.83	มาก	1
โดยรวม	3.34	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารบริษัทมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของบริษัท ( $\bar{X}=3.52$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารบริษัทให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.36$ ) ผู้บริหารบริษัทให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่เท่าเทียมกัน ( $\bar{X}=3.31$ ) และผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X}=3.21$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด โดยภาพรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจประกอบด้วยด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.53	0.57	มาก	3
ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.75	0.61	มาก	1
ด้านความสามัคคี	3.67	0.71	มาก	2
โดยรวม	3.65	0.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.75$ ) ด้านความสามัคคี ( $\bar{X}=3.67$ ) และด้านความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X}=3.53$ ) ตามลำดับ เมื่อจำแนกระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังตารางที่ 16-18

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด ด้านความผูกพันกับองค์กร

ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทนี้	3.72	0.75	มาก	2
2. บริษัทนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรทำงานตามหน้าที่ต่อไป	3.57	0.70	มาก	4
3. ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.41	0.79	ปานกลาง	6
4. ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในบริษัทต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.44	0.82	ปานกลาง	5
5. ปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	3.62	0.85	มาก	3
6. ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่บริษัทอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.27	0.80	ปานกลาง	7
7. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.74	0.81	มาก	1
โดยรวม	3.53	0.57	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มีขวัญกำลังใจ ในด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.74$ ) ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทนี้ ( $\bar{X}=3.72$ ) ปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข ( $\bar{X}=3.62$ ) และบริษัทนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรทำงานตามหน้าที่ต่อไป ( $\bar{X}=3.57$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในบริษัทต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{X}=3.44$ ) ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ( $\bar{X}=3.41$ ) และท่านจะไม่ย้ายไปอยู่บริษัทอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\bar{X}=3.27$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของ  
พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตาม เป้าหมายของบริษัท	3.83	0.76	มาก	2
2. การไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารของ บริษัทเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.72	0.80	มาก	4
3. การมีอิสระที่แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี	3.65	0.80	มาก	8
4. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.03	0.73	มาก	1
5. การสนองนโยบายการบริหารของผู้บริหารจะ ทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์	3.75	0.73	มาก	3
6. โดยภาพรวมแล้วบริษัทมีการดำเนินงานที่ กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.66	0.74	มาก	7
7. การดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ช่วยให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า	3.68	0.82	มาก	5
8. การปฏิบัติงานในบริษัทเป็นสิ่งที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ	3.68	0.77	มาก	6
โดยรวม	3.75	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด มีขวัญกำลังใจ ในด้าน  
เจตคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความ  
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ( $\bar{X}=4.03$ ) ความมุ่งมั่นในการ  
ปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัท ( $\bar{X}=3.83$ ) การสนองนโยบายการบริหารของ  
ผู้บริหารจะทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=3.75$ ) การไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัว  
ผู้บริหารของบริษัทเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=3.72$ ) การดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ช่วยให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X}=3.68$ ) การปฏิบัติงานในบริษัทเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.68$ ) โดยภาพรวมแล้วบริษัทมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=3.66$ ) และ การมีอิสระที่แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมามี ( $\bar{X}=3.65$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจ ของพนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ด้านความสามัคคี

ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานในบริษัทได้อย่างมีความสุข	3.86	0.85	มาก	1
2. ท่านทำงานเพื่อพัฒนาบริษัทร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบริษัท	3.86	0.84	มาก	2
3. ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วยงานของท่านเองอย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.82	มาก	4
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในบริษัท	3.55	0.85	มาก	5
5. ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.79	0.81	มาก	3
โดยรวม	3.74	0.71	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงาน บริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด มีขวัญกำลังใจ ในด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานในบริษัทได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X}=3.86$ ) ท่านทำงานเพื่อพัฒนาบริษัทร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบริษัท ( $\bar{X}=3.86$ ) ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.79$ ) ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วยงานของท่านเองอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.65$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในบริษัท ( $\bar{X}=3.55$ ) ตามลำดับ

## ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ได้ดังนี้

### 1. คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับช่วง (Interval scale) การศึกษาวิจัย ครั้งนี้เป็นมาตราอันตรภาค (Interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) จำนวน 10 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา และตัวแปรตาม หลัก 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด รวมทั้งตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสามัคคี

### 2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกันหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์, ธีรนนท์ ทิธา และเยาวนุช แข่งตั้ง. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์

ค่อนข้างต่ำ

ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์

ค่อนข้างสูง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multiple - Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (y)	ตัวแปรอิสระ (x)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	P-Value
ขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด	X <sub>1</sub>	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.523	.000*
	X <sub>2</sub>	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	.421	.000*
	X <sub>3</sub>	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	.489	.000*
	X <sub>4</sub>	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	.647	.000*
	X <sub>5</sub>	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.313	.000*
	X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	.261	.003*
	X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	.364	.000*
	X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.478	.000*
	X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.473	.000*
	X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	.498	.000*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) จำนวน 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 10 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดผลาซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับ ค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (r = 0.647)
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (r = 0.532)
3. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (r = 0.498)
4. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (r = 0.489)
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (r = 0.478)
6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (r = 0.473)
7. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (r = 0.421)
8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (r = 0.364)
9. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (r = 0.313)
10. ปัจจัยด้านเงินเดือน (r = 0.261)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวแปร กับตัวแปรตาม  $Y_1, Y_2, Y_3$  ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's และ P-Value เหมือนกันกับตัวแปรตาม Y

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_{10}$ ) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$X_8$	$X_9$	$X_{10}$
$X_1$	1.000									
$X_2$	.478**	1.000								
$X_3$	.567**	.472**	1.000							
$X_4$	.626**	.351**	.548**	1.000						
$X_5$	.416**	.545**	.391**	.283**	1.000					
$X_6$	.428**	.417**	.305**	.280**	.646**	1.000				
$X_7$	.427**	.568**	.483**	.295**	.451**	.585**	1.000			
$X_8$	.445**	.378**	.461**	.334**	.320**	.361**	.560**	1.000		
$X_9$	.460**	.297**	.374**	.417**	.466**	.647**	.537**	.504**	1.00	
$X_{10}$	.495**	.389**	.417**	.453**	.400**	.430**	.537**	.691**	.596**	1.0
										0

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร ไม่มีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 คู่ตัวแปรอิสระส่วนใหญ่ ทั้ง 10 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.280 ถึง 0.691 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับไม่สูงมากเกินไป โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_8$ ) กับ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{10}$ ) เท่ากับ 0.691

### 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ที่หาผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additively) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์

กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multiple – collinearity)

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพัทธ์ พันธุ์ฤกษ์. 2541 : 97) ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
ตัวแปรตาม			
y	ขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดเหล่าซ่า จำกัด	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตามตัวแปรย่อย ( $y_1, y_2, y_3$ )	มาตราอันตรภาค
$y_1$	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$y_2$	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$y_3$	ด้านความสามัคคี	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
ตัวแปรอิสระ			
$X_1$	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_2$	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_3$	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_4$	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
$X_5$	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหาร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ ปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทร้อยเอ็ด  
ปลาซ่าจำกัด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้า  
ไปในสมการทั้งหมดตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทร้อยเอ็ดปลาซ่าจำกัด  
กับตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการ  
ยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้าน  
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร  
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 22



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน  
บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด (y)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	.596	.307		1.941	.055
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> )	.030	.094	.032	.318	.751
2. ด้านการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	.169	.094	.172	1.803	.074
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X <sub>3</sub> )	.031	.086	.035	.366	.715
4. ด้านความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	.395	.087	.432	4.555	.000*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>5</sub> )	.019	.076	.024	.248	.805
6. ด้านเงินเดือน (X <sub>6</sub> )	-.139	.089	-.172	-1.560	.122
7. ด้านนโยบายและการบริหาร (X <sub>7</sub> )	-.039	.103	-.040	-.378	.707
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X <sub>8</sub> )	.154	.088	.178	1.753	.083
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X <sub>9</sub> )	.209	.097	.225	2.156	.034*
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>10</sub> )	.027	.087	.034	.316	.752

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = 0.737$$

$$R^2 = 0.542$$

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับ ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด (y) เท่ากับ 0.737 ( $R=0.737$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 73.70

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด (y) เท่ากับ 0.542 ( $R^2 = 0.542$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจ ของพนักงานบริษัท ร้อยเอ็ดปลาซ่า จำกัด ได้ร้อยละ 54.20

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ด พลาซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_4, \beta = 0.432$ )

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_9, \beta = 0.225$ )

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด สูงขึ้น 0.395 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_9$ ) ตามลำดับ และเมื่อ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด เปลี่ยนแปลงไป 0.395 และ 0.209 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .596 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{10}(x_{10})$

แทนค่าในสูตร  $Y = 0.596 + 0.030 X_1 + 0.169 X_2 + 0.031 X_3 + 0.395 X_4 + 0.019 X_5 + (-0.139 X_6) + (-0.039 X_7) + 0.154 X_8 + 0.209 X_9 + 0.027 X_{10}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3 + \dots + B_{10} Z_{10}$

แทนค่าในสูตร  $Z = 0.032 Z_1 + 0.172 Z_2 + 0.035 Z_3 + 0.432 Z_4 + 0.024 Z_5 + (-0.172) Z_6 + (-0.040) Z_7 + 0.178 Z_8 + 0.225 Z_9 + 0.034 Z_{10}$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท ร้อยเอ็ดพลาซ่า จำกัด  $Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_{10}$  คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอิสระอีก 8 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_6$ )

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_7$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_8$ ) และ  
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา( $X_{10}$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY