บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สามารถวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐานหรือสถิติพรรณามาวิเคราะห์เพื่ออ้างอิงไปสู่ประชากรได้ การวิเคราะห์จึงจำเป็นต้องใช้สถิติอนุมานเพื่อจะได้นำผลการวิเคราะห์อ้างอิงกลับไปถึงประชากร โดยการทดสอบสมมุติฐานด้วย *t-test* และ *F-test (ANOVA)* แต่เนื่องจากสัญญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในตำราต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอธิบายสัญญลักษณ์ของสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันทั้งในการแปลผลและสรุปผลของข้อมูลดังต่อไปนี้

N	=	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	=	แทนค่าเฉลี่ยของคะแนน
S^2	=	แทนค่าความแปรปรวน
t	=	แทนค่าสถิติที่พิจารณาใน *t-distribution*
ΣX	=	แทนผลรวมของคะแนน
ΣX^2	=	แทนผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
SS	=	แทน *Sum Square*

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MS = แทน *Mean Square*

F = แทนค่าสถิติที่พิจารณาใน *F-distribution*

* = แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ผลการศึกษาจะแยกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่องานบุคลากรในด้านทั่วไป ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาพนักงาน การจูงใจพนักงาน การบำรุงรักษาพนักงาน และการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกันตามรายข้อคำถามในแต่ละด้าน พร้อมทั้งเสนอแผนภูมิแสดงความแตกต่างของทัศนคติในแต่ละด้านนั้นสำหรับผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลากร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติที่เกี่ยวกับงานด้านบุคลากรของผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลากร โดยใช้ *t-test* และ *F-test*

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานทั้งหมดในด้านต่าง ๆ แต่ละด้าน

ก. ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

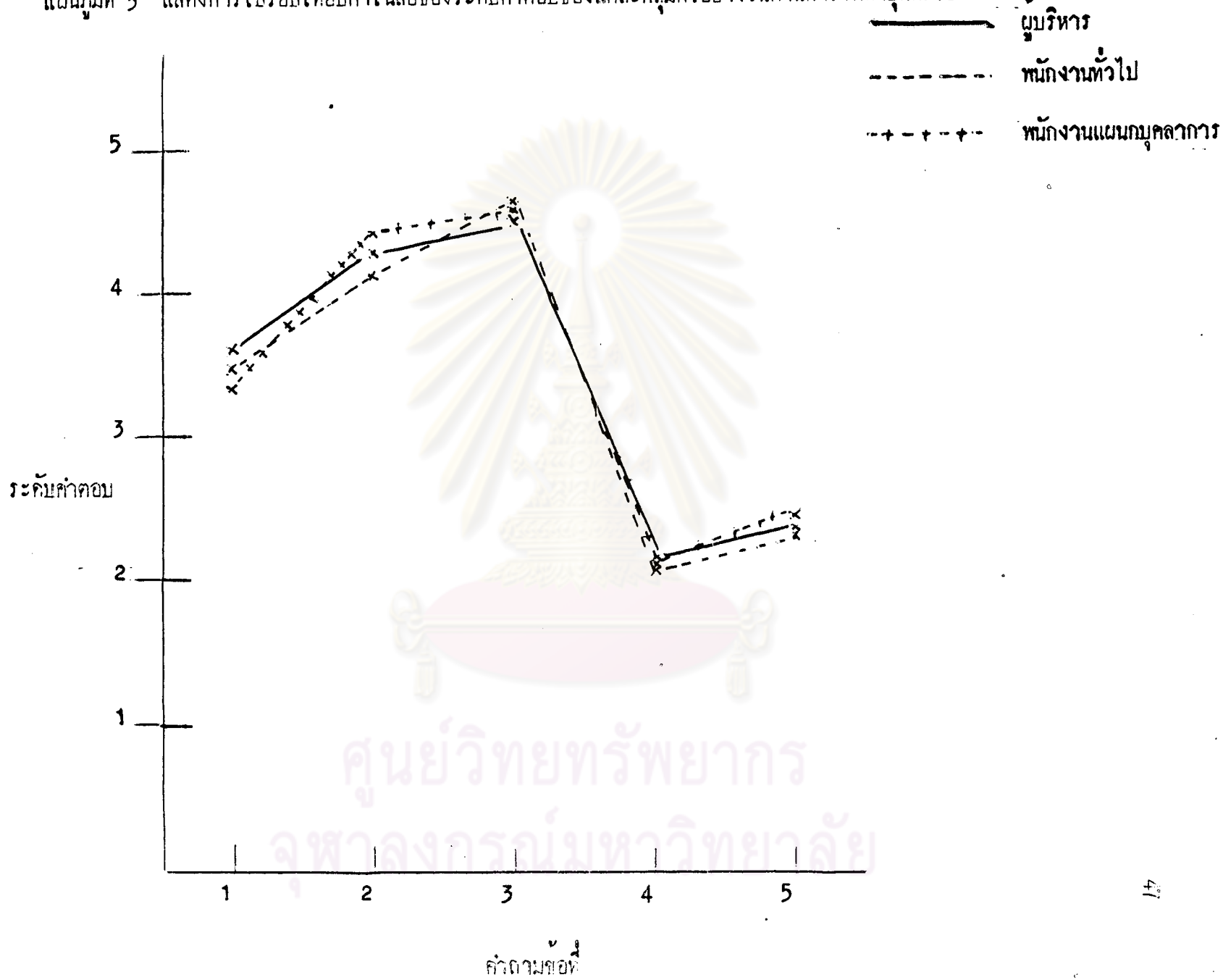
ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
1	ท่านได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ของท่าน	3.58	3.46	3.36
2	ควรเลือกผู้มีความรับผิดชอบสูงมาปฏิบัติงานในแผนกบุคลากร	4.22	4.12	4.34
3	ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในแผนกบุคลากร ควรเลือกคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะต้องทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน	4.50	4.56	4.53
4	ควรมีการปรับปรุงการรับบุคคลเข้าทำงานในแผนกบุคลากร	2.09	2.04	2.08
5	ผู้ที่เข้าทำงานในแผนกบุคลากรไม่ควรจำกัดความรู้	2.38	2.35	2.44

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ชัดเจนว่า ทั้งผู้บริหาร พนักงานทั่วไปและพนักงานแผนกบุคลากร เห็นความสำคัญของการสรรหาบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงและมีมนุษยสัมพันธ์ดีมาปฏิบัติงานในธนาคารค่อนข้างสูง แต่ค่อนข้างจะไม่แน่ใจว่า ตนเองได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ของตนเอง และไม่สู้จะเห็นด้วยกับการรับบุคคลเข้าทำงานในแผนกบุคลากรโดยไม่จำกัดความรู้ และควรปรับปรุงการรับบุคคลเข้าทำงานในแผนกบุคลากรใหม่ ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและพนักงานมองเห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในแผนกบุคลากร และความสำคัญของการจัดหาบุคลากรในแผนกบุคลากรว่าจะมีผลต่องานในแผนกนี้มาก แต่เท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ตัวของผู้ตอบคำถามเหล่านี้ก็ไม่แน่ใจนักว่า ตนเองได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ของตนหรือไม่ แสดงให้เห็นว่าเท่าที่ผ่าน ๆ มานั้น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะยังไม่รัดกุมพอก็เป็นได้ และสะท้อนให้เห็นว่า การสรรหาไม่ได้เป็นไปในลักษณะของการให้งานคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ในขณะเดียวกันเพื่อจะให้มีการจำกัดความรู้ของบุคคลที่จะเข้ามาในแผนกบุคลากรและปรับปรุงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในแผนกบุคลากรใหม่ก็ไม่อยากให้เปลี่ยน อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่องานในหน้าที่เดิมของตนเองก็เป็นได้ และเมื่อนำค่าเฉลี่ยของคำตอบจากข้อคำถาม ข้อ 1 – 5 มาเขียนเป็นแผนภูมิเพื่อแสดงการเปรียบเทียบกัน ผลปรากฏดังแผนภูมิที่ 5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 5 จะเห็นได้ว่า ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน ในทัศนคติของผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลาการ ในข้อคำถามแต่ละข้อ แต่อาจจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างทั้งหมดใน 5 ข้อคำถามนั้น ซึ่งจะได้วิเคราะห์แต่ละด้านโดยการทดสอบในตอนที่ 2 ต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. ด้านการพัฒนาพนักงาน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการพัฒนาพนักงาน

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
6	งานที่ทำอยู่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ของท่าน	4.00	3.75	3.65
7	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.83	3.34	3.10
8	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานในแผนกบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเดิม	2.00	2.07	1.79
9	ท่านคิดว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานสามารถช่วยให้ท่านเรียนรู้งาน	4.17	4.35	4.30
10	ท่านสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในงานของท่าน	4.46	4.48	2.14
11	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม	3.76	3.44	3.79
12	ความรู้ความสนใจในงานทุกแผนกเป็นปัจจัยสำคัญของพนักงานในแผนกบุคลากร	4.18	3.98	4.18

ตารางที่ 6 (ต่อ)

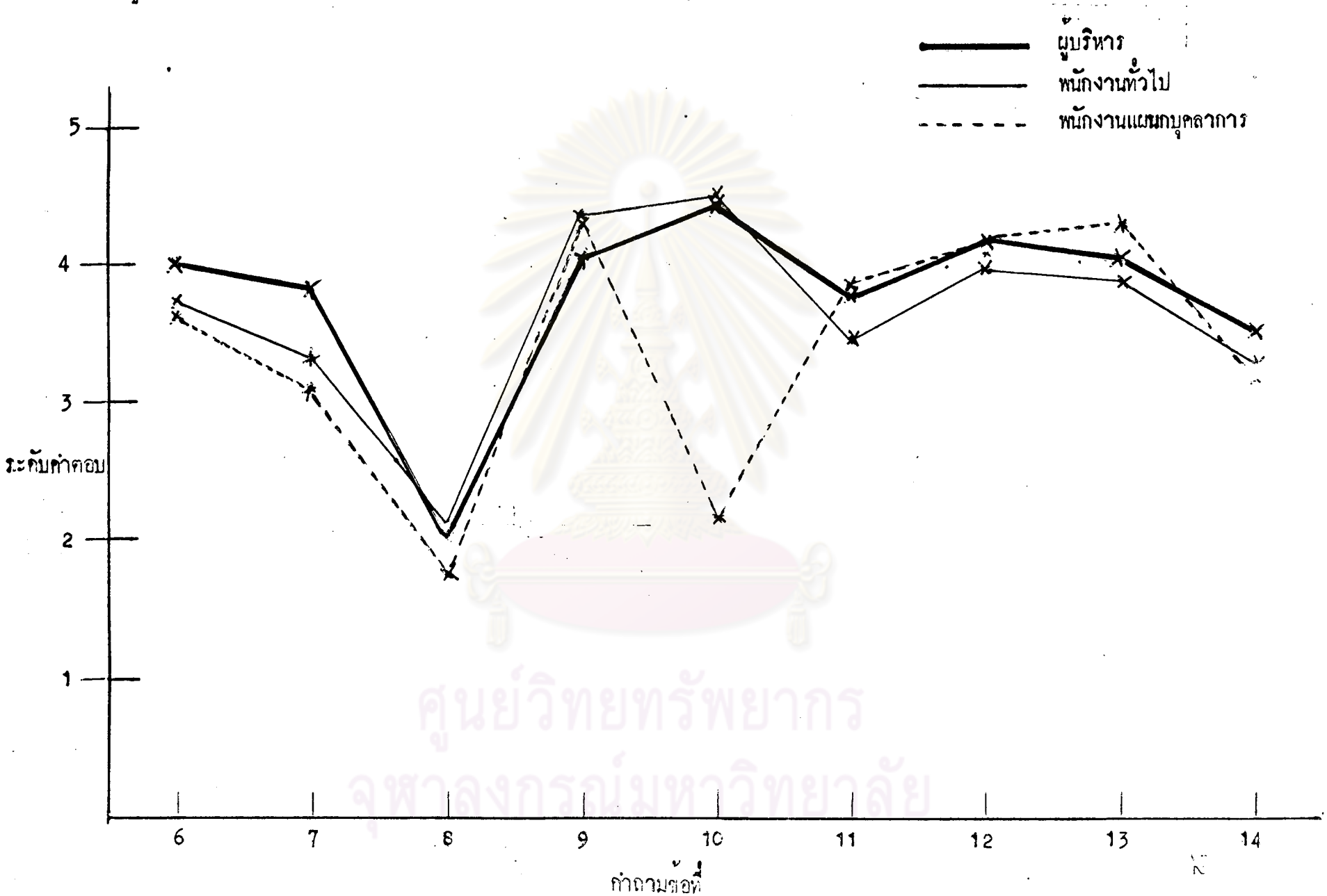
ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
13	ท่านเห็นด้วยกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.01	3.89	4.28
14	แผนกบุคลากรได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารเป็นอย่างดีเสมอ	3.50	3.27	3.18

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าในข้อคำถามข้อที่ 6 – 8 พนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติต่อคำถามที่ถามเกี่ยวกับการได้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่ม มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าพนักงานในแผนกอื่น ๆ และผู้บริหารเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แม้แต่ในเรื่องของทัศนคติต่อการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานในแผนกบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเดิม ซึ่งคะแนนที่ได้อยู่ในค่าเฉลี่ย 1.79 ในขณะที่ผู้บริหารและพนักงานทั่วไปอยู่ในระดับ 2.0 และ 2.07 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนที่ได้น้อย แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บริหารในการสนับสนุนพนักงานในแผนกบุคลากรน้อย นอกจากนั้นทัศนคติที่เกี่ยวกับความสนใจในการพัฒนาตนเองก็ต่ำมากกว่าพนักงานอีก 2 ประเภท คือได้คะแนนเฉลี่ยในข้อ 10 เท่ากับ 2.14 แต่ผู้บริหารและพนักงานทั่วไปได้คะแนน 4.45 และ 4.48 แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแผนก

บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองนัก ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการมีทัศนคติต่อตนตนเองไม่ถูกต้องก็เป็นได้ ส่วนคำถามอื่น ๆ นั้นอยู่ในระดับไร่เรี่ยกัน ไม่สู้แตกต่างกันเท่าใดนัก แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า โดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารจะมีทัศนคติในข้อต่าง ๆ ดีกว่าพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากร ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารเข้าใจงานของแผนกบุคลากรดีพอสมควร และเมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อมาแสดงเพื่อการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ปรากฏดังแผนภูมิที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการพัฒนาพนักงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 6 จะเห็นว่า โดยทั่วไป ทัศนคติของพนักงานทั้ง 3 ประเภทอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน ยกเว้นข้อ 8 ซึ่งเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า พนักงานทั้ง 3 ประเภทคือ ผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลาการต่างก็เห็นพ้องต้องกันและมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บริหารในข้อนี้ และพนักงานในแผนกบุคลาการได้คะแนนต่ำสุด แต่ในข้อ 10 ซึ่งถามเรื่องความสนใจในการฝึกอบรม พนักงานในแผนกบุคลาการได้คะแนนต่ำสุด ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ได้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการงาน จึงไม่อยากอบรม เพราะอบรมไปแล้วก็ไม่ทำให้ดีขึ้น หรือเพราะว่าได้รับหน้าที่เกี่ยวข้องกับการอบรมอยู่แล้ว จึงมักเคยชินและต้องเรียนรู้อยู่แล้วโดยหน้าที่ในขณะที่จัดอบรม จึงไม่ใฝ่ใจจะรับการอบรมอีกก็เป็นได้ แต่จะเห็นได้ชัดว่า พนักงานในแผนกบุคลาการจะมีทัศนคติที่ดีกว่าผู้บริหารและพนักงานทั่วไปอื่น ๆ ในเรื่องของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาผลงานของพนักงาน ซึ่งทำให้เห็นว่าพนักงานในแผนกบุคลาการต้องทำงานเกี่ยวกับการประเมินผลงาน และทราบเรื่องของการให้ความดีความชอบในการทำงานดีว่ายังอยู่ในระบบหรือแนวทางที่ยังไม่ถูกต้องนัก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. ด้านการจูงใจพนักงาน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการจูงใจพนักงาน

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
15	การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงานในแผนกบุคลากรเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ด้วย	3.66	3.45	3.44
16	ในการเสนอเพื่อรับความดีความชอบ แผนกบุคลากรมักถูกลืมอยู่เสมอจากผู้บริหาร	3.77	3.46	3.30
17	หัวหน้าแผนกบุคลากรเป็นเพียงแต่ผู้รับแผนงานมาปฏิบัติ	3.35	3.14	3.00
18	พนักงานในแผนกบุคลากรควรภูมิใจในงานที่ทำ เพราะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญที่สุดต่อความเจริญและการพัฒนาขององค์การ	3.72	3.85	3.93
19	พนักงานในแผนกบุคลากรรู้สึกว่าต่ำต้อยกว่ากว่าพนักงานในแผนกอื่น	3.85	3.66	3.32

ตารางที่ 7 (ต่อ)

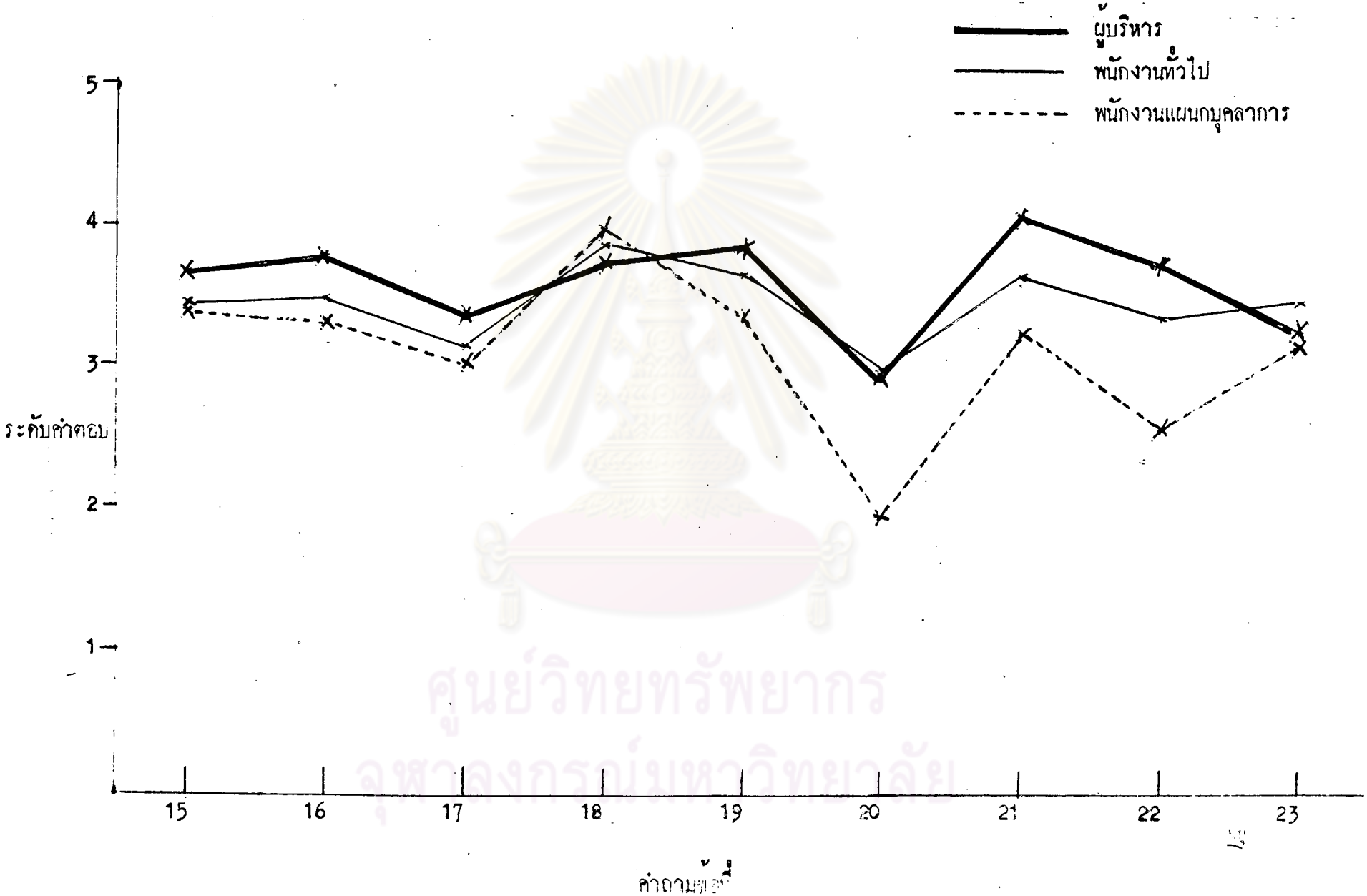
ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
20	งานแผนกบุคลากรเป็นงานหยุมหยิมไม่รู้จักจบจักสิ้น	2.90	2.94	1.97
21	งานแผนกบุคลากรเป็นงานที่ไม่มีสิทธิ์ไม่มีเสียงเลย	4.06	3.66	3.22
22	เวลาเกิดเหตุผิดพลาด แผนกบุคลากรมักถูกเพ่งเล็งเสมอ	3.71	3.34	2.53
23	งานแผนกบุคลากรเป็นงานที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภูมิใจในงานของตนเองมากที่สุด	3.26	3.45	3.18

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 7 จะพบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าทัศนคติของพนักงานในแผนกบุคลากร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติที่เป็นไปในเชิงลบมากกว่าพนักงานอีก 2 ประเภท ในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ (ข้อ 15) การถูกลืมจากผู้บริหาร (ข้อ 16) การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานในแผนกบุคลากร (ข้อ 17, 19 และ 21) ลักษณะของงานที่ทำไม่น่าสนใจ (ข้อ 20) เวลาผิดพลาดมักถูกเพ่งเล็งก่อน (ข้อ 22) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีอย่างมากต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานหยุมหยิมไม่รู้จักจบจักสิ้น และผิดเมื่อใดมักถูกเพ่งเล็งมาก และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาเขียนเป็นแผนภูมิ ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนในแผนภูมิที่ 7 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการจูงใจพนักงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 7 จะพบว่า พนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติต่อการที่ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของพนักงานในแผนกบุคลากรไม่เท่าเทียมกับแผนกอื่น ๆ ในทางที่ต่ำกว่า ซึ่งก็สอดคล้องกับคำถามข้อที่ 13 ที่พนักงานในแผนกบุคลากรมีความต้องการสูงกว่าผู้บริหารและพนักงานอื่น ๆ ในเรื่องของการที่ควรจะประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำผลมาให้ความดีความชอบนั่นเอง แสดงให้เห็นชัดว่า ในทัศนคติของผู้บริหารและการปฏิบัติของผู้บริหารเท่าที่เป็นอยู่ ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของพนักงานในแผนกบุคลากรอย่างจริงจัง แม้ในทางทฤษฎีจะเชื่อว่า งานในแผนกนี้สำคัญและมีผลต่องานส่วนรวมก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานในแผนกบุคลากรยังมีความรู้สึกว่าต่ำต้อยกว่าพนักงานในแผนกอื่น (ข้อ 19) และงานของตนเองเป็นงานที่ไม่มีสิทธิมีเสียงเลย (ข้อ 21) และมีทัศนคติต่อลักษณะงานของตนในเชิงลบมากกว่าผู้บริหารและพนักงานในแผนกอื่น ในเรื่องของงานที่มีลักษณะหยุมหยิมไม่รู้จักจบจักสิ้น (ข้อ 20) และเมื่อผิดพลาดก็มักจะถูกเพ่งเล็งมากกว่าคนอื่น (ข้อ 22) ผลก็คือมีทัศนคติต่อความภูมิใจในงานของตนต่ำกว่าพนักงานอื่น ๆ ด้วย (ข้อ 23)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. ด้านการบำรุงรักษาพนักงาน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการบำรุงรักษาพนักงาน

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
24	ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.39	3.46	3.55
25	ท่านคิดว่าปริมาณและความรับผิดชอบที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมแล้ว	3.55	3.31	2.04
26	ท่านคิดว่าแผนกบุคลากรควรร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นควบคุมเวลาทำงานของพนักงาน	3.41	3.62	2.24
27	งานในแผนกบุคลากรเป็นงานที่น่าเบื่อไม่ท้าทายความสามารถ	3.55	3.36	3.14
28	ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานอื่น ๆ มีส่วนในการปรับปรุงการดำเนินงานในแผนกบุคลากรน้อยมาก	2.49	2.52	2.91

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
29	ผู้บังคับบัญชารู้ถึงหน้าที่ในแผนกบุคลากรได้เป็นอย่างดี	3.30	3.25	3.51
30	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงานของส่วนต่าง ๆ ในฝ่าย	3.66	3.40	3.26
31	ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานในแผนกบุคลากรมีความสามัคคีกันดี	2.80	3.08	3.61
32	ท่านมีปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	2.13	2.28	3.14
33	เพื่อนร่วมงาน (ภายในแผนก) ให้ความร่วมมือกับท่านดี	4.02	3.89	3.83
34	ท่านมีปัญหาในการทำงานเป็นหมู่คณะ	3.88	3.81	3.91
35	ในแผนกของท่าน มีการพบปะสังสรรค์เป็นพิเศษบ่อยครั้ง	2.88	2.74	2.85
36.	ท่านคิดว่าการทำงานเป็นหมู่คณะในแผนกของท่าน จะทำให้เกิดปัญหา	3.76	3.61	3.77

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลาการ
37	เหตุที่ท่านลาพักผ่อนประจำปีเพราะต้องการท่องเที่ยวหรือพักอยู่กับบ้าน	3.94	3.17	3.59
38	หน่วยงานของท่านเห็นความสำคัญของแผนกบุคลาการ	3.59	3.43	3.51
39	แผนกบุคลาการเป็นหน่วยงานที่ทำงานซับซ้อนกว่าอยู่ในหน้าที่ของหน่วยงานอื่น	3.59	3.47	3.14
40	ท่านคิดว่าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการมอบหมายงานมากน้อยเพียงใด	3.33	1.92	3.14
41	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในเรื่องต่อไปนี้			
	ก. การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	3.36	3.34
	ข. การให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องงาน	3.74	3.73	3.81
	ค. การให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว	3.07	3.21	2.95
	ง. การสั่งงาน	3.74	1.78	3.40

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
41 จ.	การเข้าใจในแผนงานของส่วน, ฝ่าย	3.14	3.89	3.14
ฉ.	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	3.57	3.08
42	ผู้บังคับบัญชาฟังความคิดเห็นในงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57	3.64	3.34
43	ถ้าท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้จะให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้ท่านได้ดี			
ก.	ผู้จัดการฝ่าย	3.24	2.78	2.10
ข.	รองผู้จัดการฝ่าย	2.67	2.44	1.79
ค.	ผู้ช่วยผู้จัดการ	2.07	2.40	1.38
ง.	หัวหน้าส่วน	1.96	3.19	2.02
จ.	หัวหน้าหน่วย	0.98	2.70	2.10
44	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ			
ก.	เงินเดือน	3.38	3.43	3.16
ข.	โบนัส	3.42	3.43	3.59

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
45	ท่านคิดว่าธนาคารได้ดัดตามปรับปรุงในเรื่องค่าครองชีพให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ	3.45	3.16	3.34
46	ท่านคิดว่าการขึ้นเงินเดือนข้อใดต่อไปนี้ที่ให้ความเป็นธรรม			
ก.	ขึ้นตามระดับชั้น	1.99	2.76	2.14
ข.	ขึ้นตามความรับผิดชอบและผลงาน	4.31	4.02	3.87
47	กำหนดเวลาการจ่ายโบนัสของธนาคารในปัจจุบันเหมาะสม	4.03	4.22	3.81
48	ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสควรจะ			
ก.	จ่ายตามระดับชั้น	2.63	2.20	1.55
ข.	จ่ายในอัตราเดียวกันทุกระดับชั้น	2.78	2.85	2.48
ค.	จ่ายตามผลการปฏิบัติงาน	2.40	2.65	2.28
49	ท่านคิดว่าระบบการสรรหาบุคลากรจะมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาของพนักงานในอนาคตข้างหน้า	4.06	4.01	4.16

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
50	ในกรณีที่ท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านคิดว่าองค์การต่อไปนี้จะให้คำแนะนำท่านได้ดี	.	.	. .
ก.	กรรมการพนักงาน	2.04	2.17	1.08
ข.	สหภาพพนักงาน	1.92	2.19	1.12
ค.	ผู้บังคับบัญชา	3.49	3.14	2.91
51	การทำงานในหน้าที่ปัจจุบันท่าน			
ก.	เลือกเอง	1.72	1.86	1.24
ข.	ไม่ได้เลือกเอง	2.26	2.19	1.53
52	ท่านคิดว่าท่านอยากจะเปลี่ยนงานที่ทำ			
ก.	ไม่เปลี่ยน	2.86	2.39	2.69
ข.	เปลี่ยน	1.73	1.94	1.28
53	จากข้อ 52 ถ้าท่านมีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน ท่านมีเหตุผลดังนี้	.	.	.
ก.	งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	1.93	1.68	1.04
ข.	งานที่ทำอยู่ไม่ได้ใช้ความสามารถ	1.56	1.80	1.02

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
53 ค.	เบื่องานที่ทำ	1.29	1.90	1.02
ง.	อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง	1.77	1.67	1.08
จ.	ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มีความสามารถ	1.21	2.03	0.93
54	ท่านมีความเห็นต่อคำตอบแทนในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้ว่าเหมาะสมแล้ว			
ก.	คำตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.65	2.65	2.65
ข.	ยกเลิกโบนัสนำมาเป็นเงินเดือน	2.23	2.28	1.93
ค.	อัตราขึ้นเงินเดือนเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น	2.61	2.50	2.12
ง.	อัตราเงินเดือนขั้นแรกเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น	2.52	2.64	2.42
จ.	ความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือนตามระดับชั้น	2.71	2.47	2.02
ฉ.	ความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือนตามความรับผิดชอบ	4.03	3.07	2.73
ช.	ความเหมาะสมของเวลาจ่ายโบนัสในปัจจุบัน	3.19	3.11	2.91

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
55	สิ่งที่ท่านคำนึงถึงในการทำงาน			
ก.	ความก้าวหน้า	3.98	4.05	3.75
ข.	ความมั่นคงของงาน	3.74	3.95	3.51
ค.	ค่าตอบแทน	1.49	1.42	1.28
ง.	การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น	3.24	3.78	3.22
จ.	ได้มีโอกาสแสดงความสามารถ	3.11	3.86	2.97
56	ท่านมีความรู้สึกต่อสภาวะแวดล้อมในหน่วยงานในเรื่องต่อไปนี้			
ก.	บรรยากาศในหน่วยงาน	3.44	3.40	3.37
ข.	เนื้อที่สำหรับหน่วยงาน	2.39	2.92	2.78
ค.	การจัดสถานที่ในหน่วยงาน	2.77	2.86	3.00
ง.	เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงาน	3.16	3.23	3.12

จากตารางที่ 8 ซึ่งถามทัศนคติต่อการบำรุงรักษาพนักงาน พบว่า โดยทั่วไปมีเกณฑ์ของทัศนคติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดแล้วจะพบว่าพนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติที่เป็นไปในระดับต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างอีก 2 ประเภท โดยเฉพาะ

ในเรื่องความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 25) รวมทั้งการได้รับความร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นในการควบคุมเวลาทำงานของพนักงาน (ข้อ 26) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในแผนกอื่นไม่ได้เห็นความสำคัญของงานในแผนกบุคลากรในเรื่องการลงเวลาของพนักงานดีพอ

ในเรื่องของความสามัคคีในการทำงาน (ข้อ 31) ความขัดแย้งในการทำงาน (ข้อ 32) และปัญหาในการทำงาน (ข้อ 34) ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีภายในแผนกบุคลากร (ข้อ 35, 36 และ 37) จะพบว่า พนักงานในแผนกบุคลากรค่อนข้างมีทัศนคติที่ดีกว่าผู้บริหารและพนักงานทั่วไป ซึ่งอาจเป็นเพราะตกอยู่ในสภาพน้อยเนื้อต่ำใจเช่นเดียวกัน จึงเห็นใจซึ่งกันและกันมากกว่าปกติ

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับระบบการสรรหาบุคลากร จะมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาของพนักงานในอนาคต (ข้อ 49) นั้น ได้รับคำตอบว่าเห็นด้วยทุกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในอัตราค่อนข้างสูง แสดงว่าทุกระดับของพนักงานมีความขัดแย้งกันและมีปัญหาในเรื่องงานมาก ซึ่งเมื่อตรวจสอบดูคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว (ข้อ 32) ก็พบว่า ความคิดเห็นตรงกันคือทุกแผนกมีปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานมาก และสอดคล้องกับปัญหาที่ว่า มีปัญหาในการทำงานเป็นหมู่คณะ (ข้อ 34) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ผู้บริหาร ตอบคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร (ข้อ 40) อยู่ในระดับต่ำมากคือมีทัศนคติไม่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งกับผู้บริหารในการทำงานด้วย โดยประเมินความสามารถในเรื่องการสั่งงาน (ข้อ 41) ของผู้บังคับบัญชาว่าต่ำมาก ทั้ง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาก็ฟังความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นในเกณฑ์ดี

พนักงานในแผนกบุคลากรมีความเห็นในเรื่องของการขึ้นเงินเดือนตามระดับชั้นการจ่ายเงินโบนัสตามระดับชั้น (ข้อ 46, 47 และ 48) เป็นไปในเชิงลบมากกว่าพนักงานในระดับผู้บริหารและพนักงานทั่วไป ซึ่งก็สอดคล้องกับคำถามข้อ 13 และข้อ 15 ที่พบว่าพนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติในเชิงลบในเรื่องของความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบและความเหมาะสมในการประเมินผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (ข้อ 40) พนักงานในแผนกบุคลากรก็มีทัศนคติในระดับต่ำกว่า

พนักงานอีก 2 ประเภท ในเรื่องการขอคำแนะนำจากหัวหน้าในระดับต่าง ๆ ของตน ซึ่งอาจเป็นเพราะหัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ในแผนกบุคลาการเองก็ไม่อาจหาความเป็นธรรมจากผู้บริหารชั้นสูงได้เช่นเดียวกัน ส่วนการขอคำแนะนำจากสหภาพพนักงานและผู้บังคับบัญชา (ข้อ 50) พนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานอีก 2 ประเภท คือ พนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติต่อการขอคำแนะนำจากกรรมการพนักงานต่ำสุด แต่สำหรับสหภาพแรงงานนั้น ทั้งผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติต่ำมาก พนักงานทั่วไปมีทัศนคติที่สูงกว่า แสดงว่า พนักงานในแผนกบุคลาการเองก็คงจะได้รับการขัดขวางหรือการไม่ร่วมมือในการทำงานจากสหภาพแรงงานมากเหมือนกัน และคงจะไม่สามารถทำอะไรกับสหภาพได้มากนัก เพราะไม่มีอำนาจอยู่ในตัวที่พอจะสั่งการได้ หรือทำให้เขาปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสมได้ จึงทำให้มีทัศนคติในเชิงลบมากกว่าผู้บริหารในข้อนี้ด้วย

ในคำถามที่เกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า พนักงานในแผนกบุคลาการมีโอกาสได้เลื่อกงานทำน้อยมาก (ข้อ 51) และมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานสูง (ข้อ 52) ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงว่า พนักงานในแผนกบุคลาการมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเห็นว่างานที่พวกตนทำอยู่นี้ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจจะคิดว่าไม่ก้าวหน้าหรือไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นเหตุให้พนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติเป็นไปในเชิงลบมากที่สุด

สำหรับทัศนคติที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (ข้อ 54) ของผู้บริหารและพนักงานของธนาคาร พนักงานทุกประเภทมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับเรื่องการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือน พบว่า พนักงานในแผนกบุคลาการเห็นว่ามีความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือนตามความรับผิดชอบน้อยมาก ซึ่งพนักงานในแผนกบุคลาการอาจเห็นว่าตนเองมีความรับผิดชอบสูงและไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมเท่าที่ควร และพบว่าทั้งผู้บริหารและพนักงานของธนาคารมีความต้องการตอบแทนในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่าอย่างอื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้

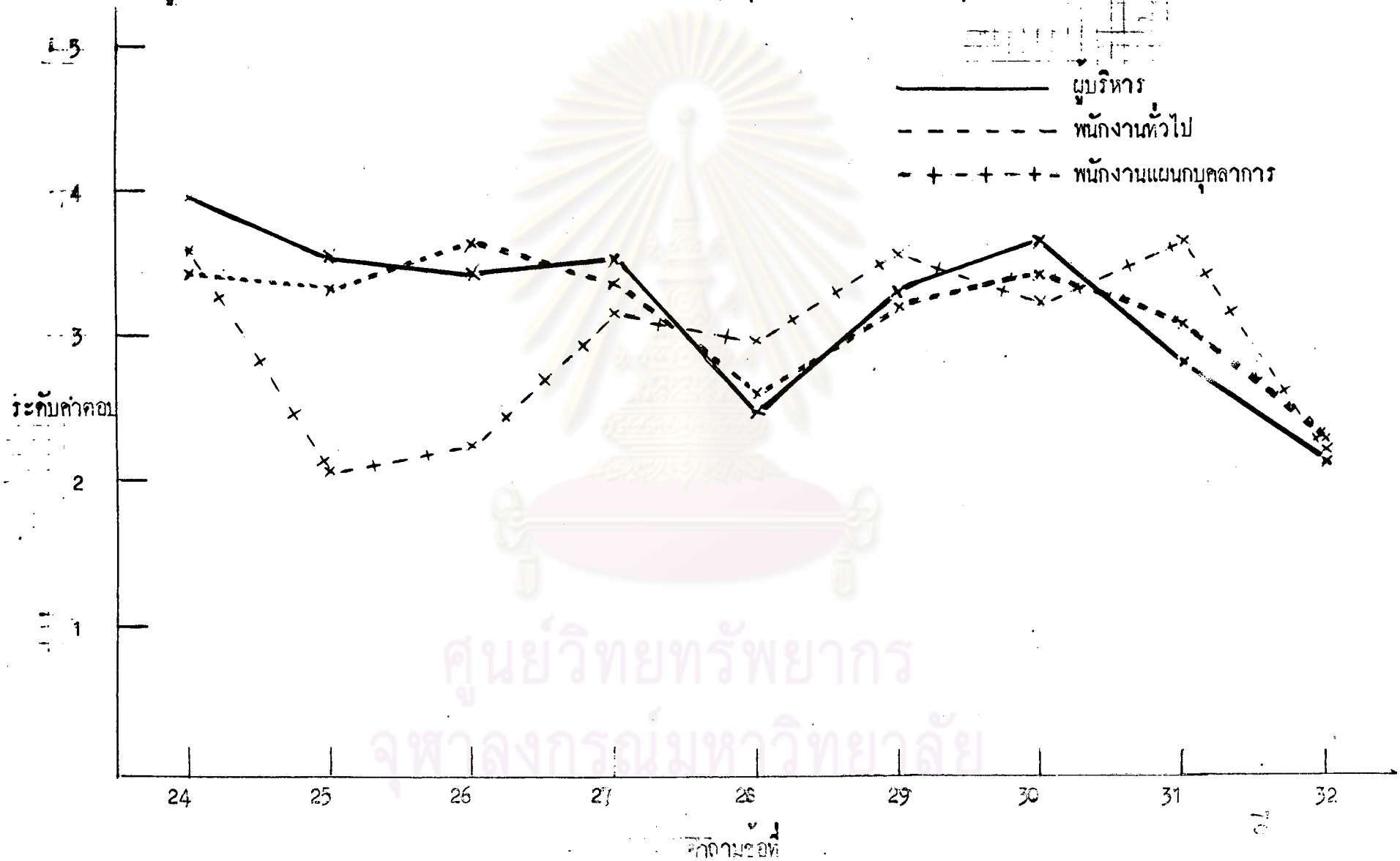
เห็นว่าการบำรุงรักษาพนักงานของหน่วยงานนั้น ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่ง เงินมิใช่เป็นสิ่งตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสำคัญ แม้ว่าเขาเห็นว่าในปัจจุบันเขายังไม่ได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับเงินอย่างไม่เป็นธรรมอยู่ก็ตาม ส่วนการบำรุงรักษาพนักงานในด้านอื่น ๆ นั้นส่วนมากแสดงความเห็นว่าอยู่ในสภาพที่ดีอยู่แล้ว

เมื่อนำความคิดเห็นหรือทัศนคติเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง 3 ประเภทมาพิจารณารายละเอียดพบว่า การบำรุงรักษาพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญนั้น หาใช่สิ่งตอบแทนที่เป็นเงินอย่างที่ทั่ว ๆ ไปเข้าใจกัน (ข้อ 55,56) ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว พนักงานต้องการการบำรุงรักษาในด้านการให้ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งปัญหาในลักษณะนี้นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารน่าจะได้รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นนั้น พอที่จะเป็นสิ่งที่น่าจะเชื่อได้ว่า เกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานนั้น ทางองค์การให้ความสนใจในเรื่องการฝึกอบรม การทำงานเป็นกลุ่ม การให้ความร่วมมือในการทำงาน การเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยมาก จึงทำให้ความสัมพันธ์ภายในของพนักงานทุกระดับอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำมาก เห็นควรจะได้รับความสนใจจากผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างยิ่ง และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาเขียนเป็นแผนภูมิ ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนในแผนภูมิที่ 8 ดังนี้

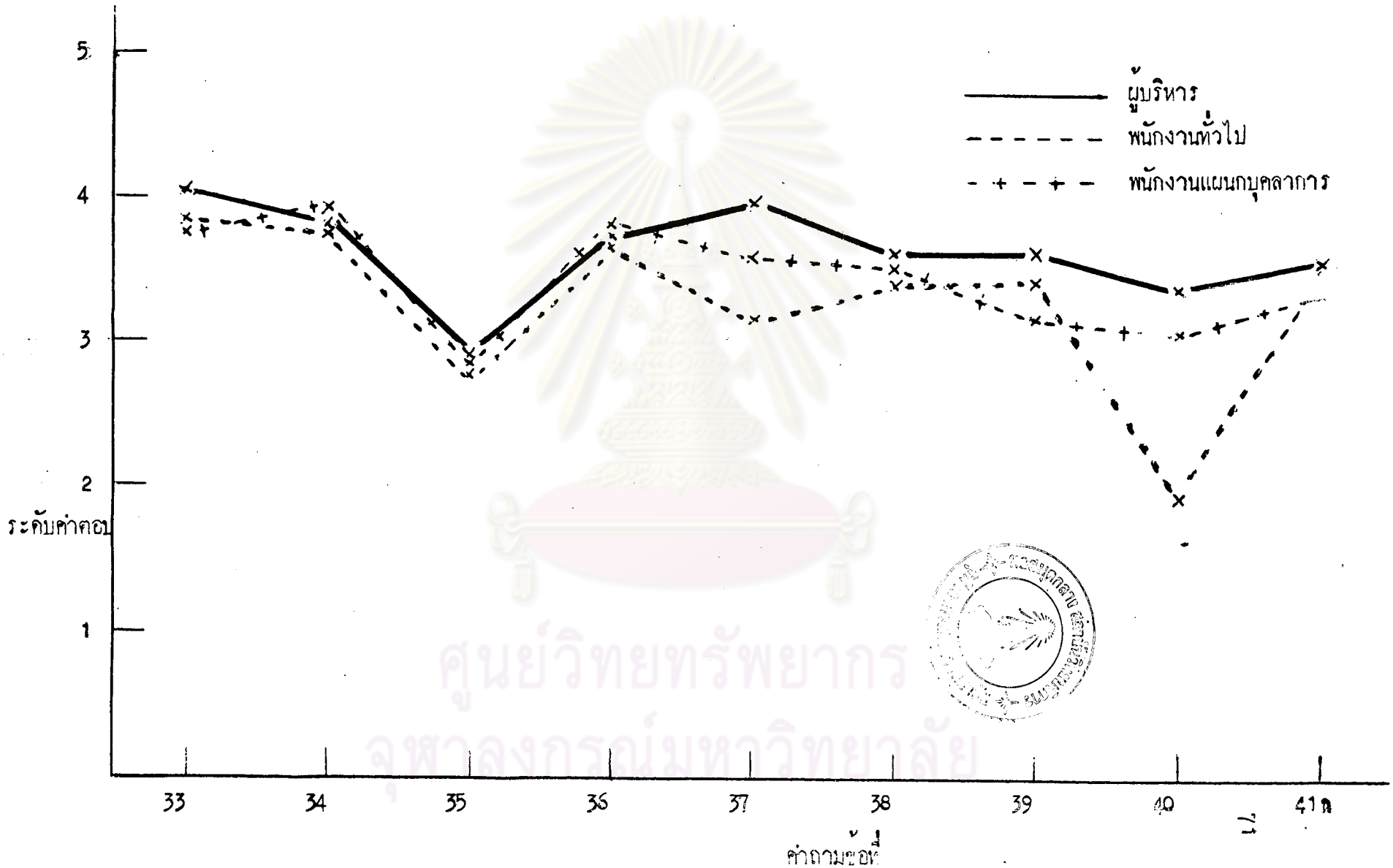
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับค่าตอบรองแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการบำรุงรักษาพนักงาน



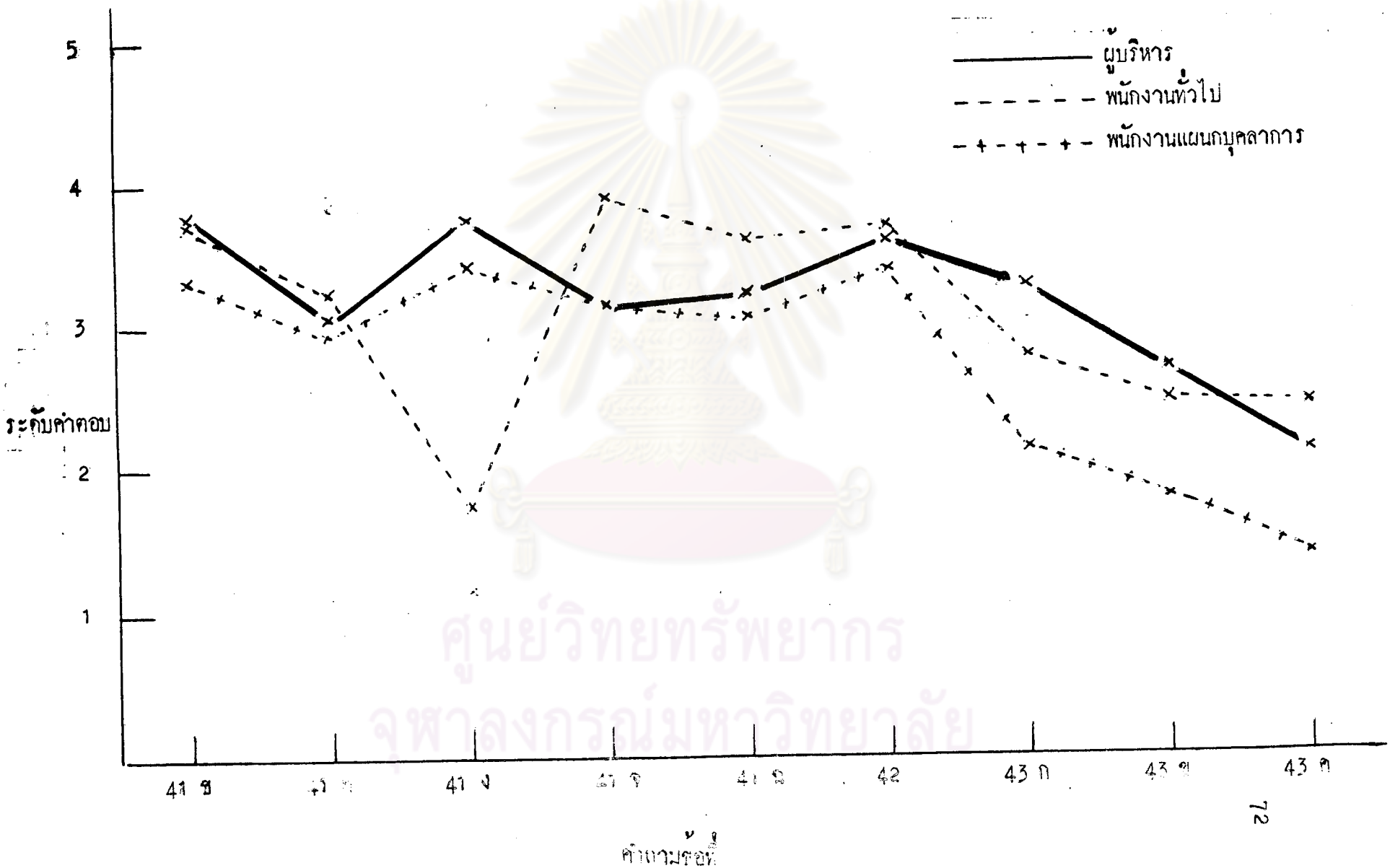
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



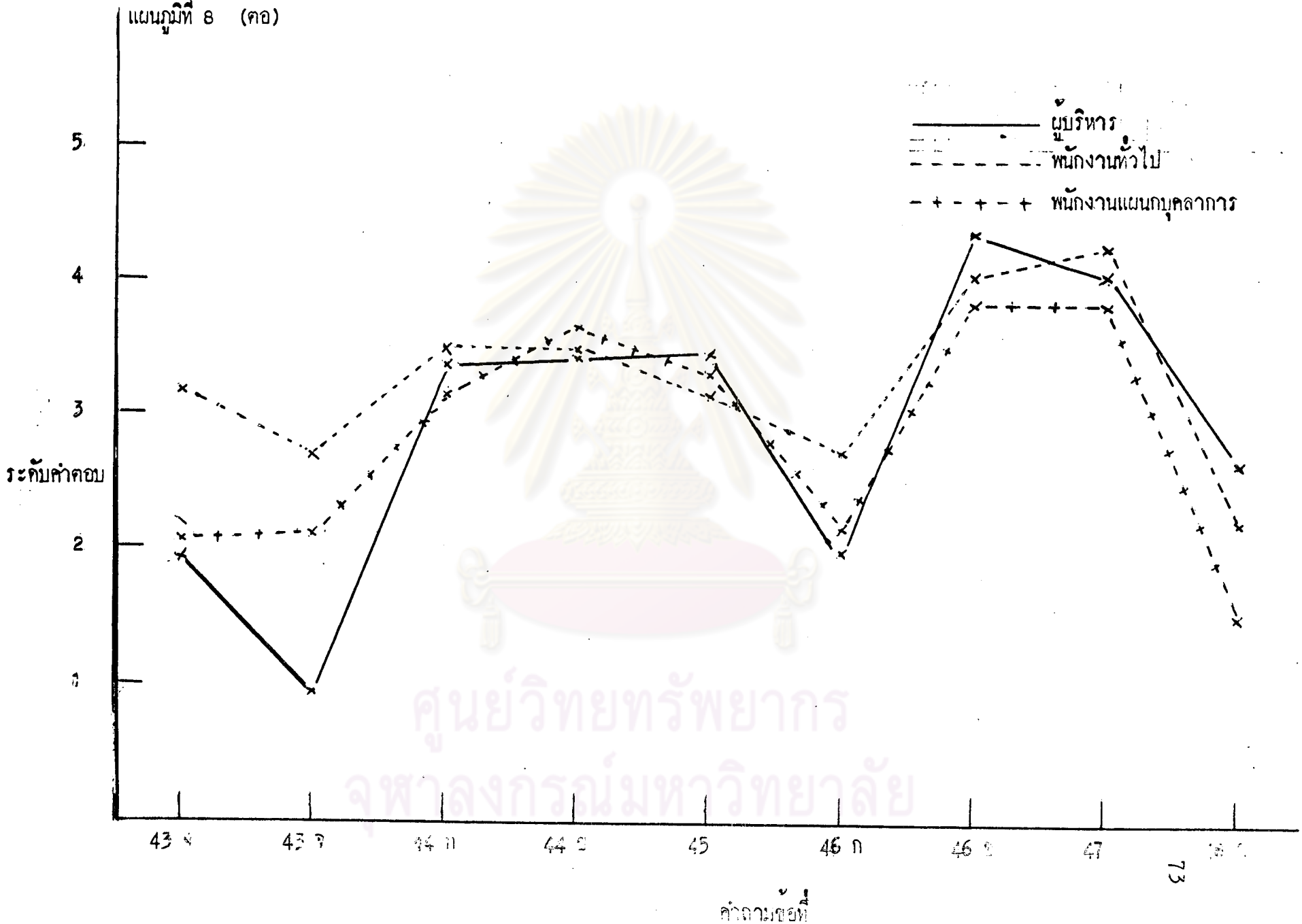
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



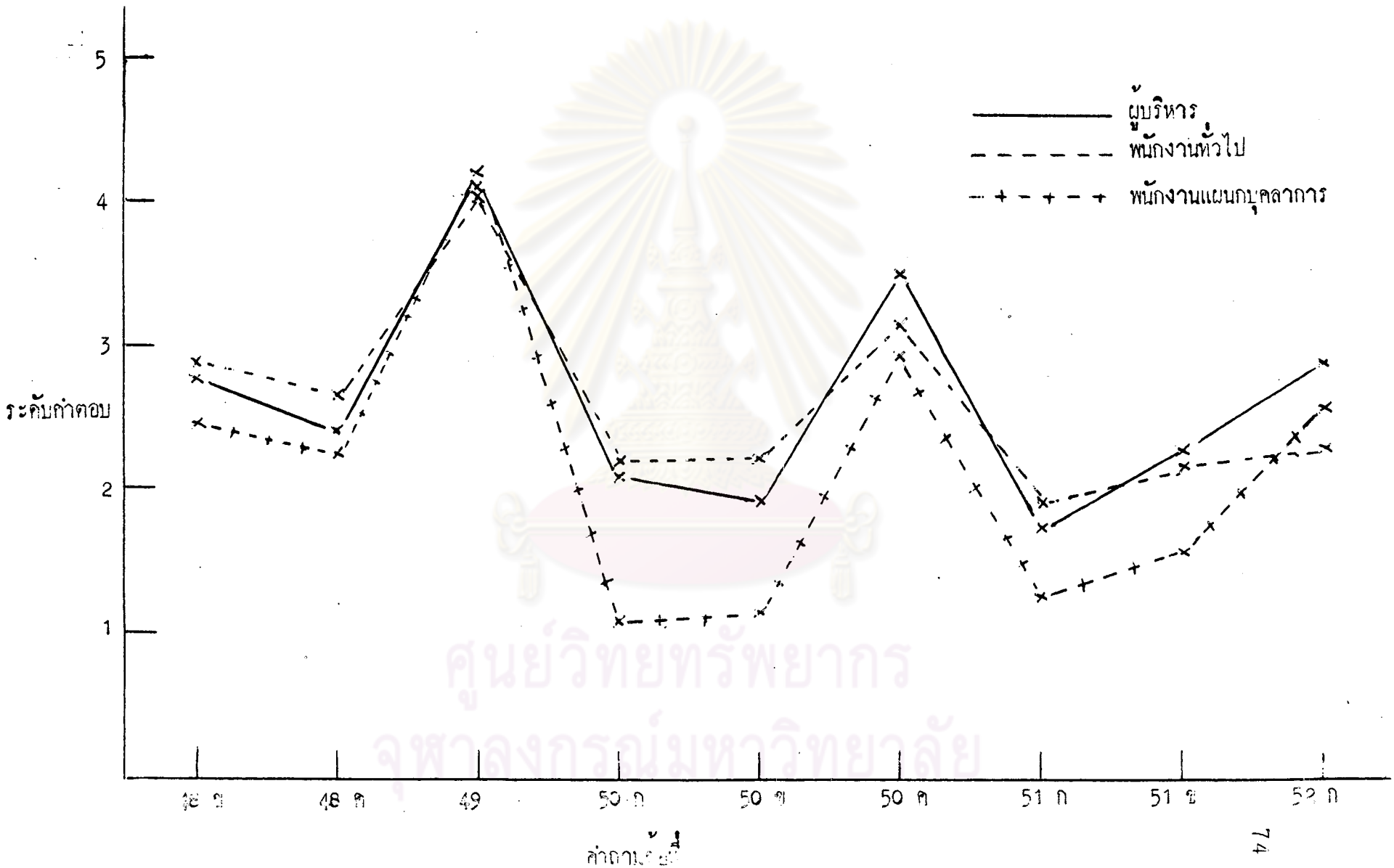
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



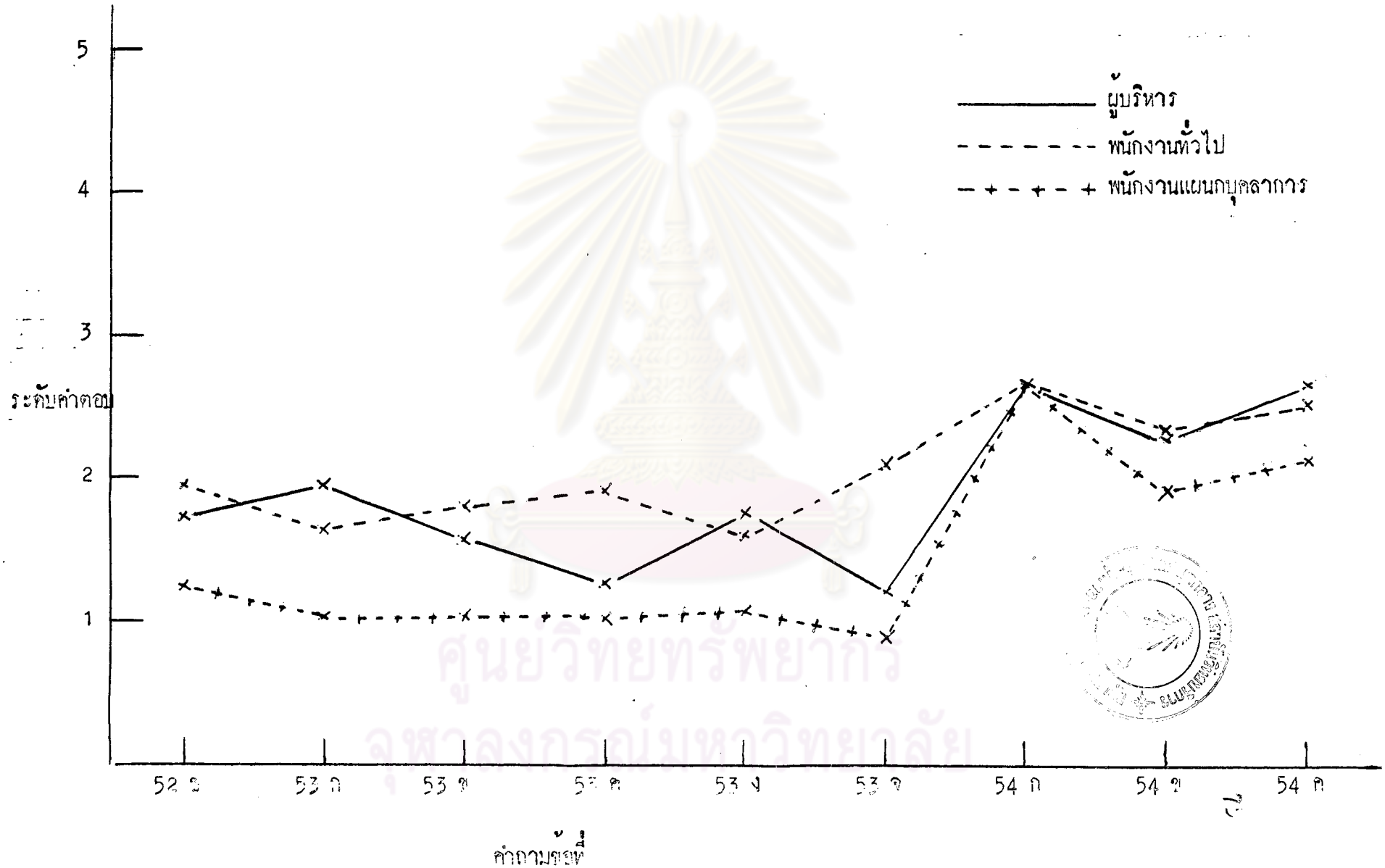
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



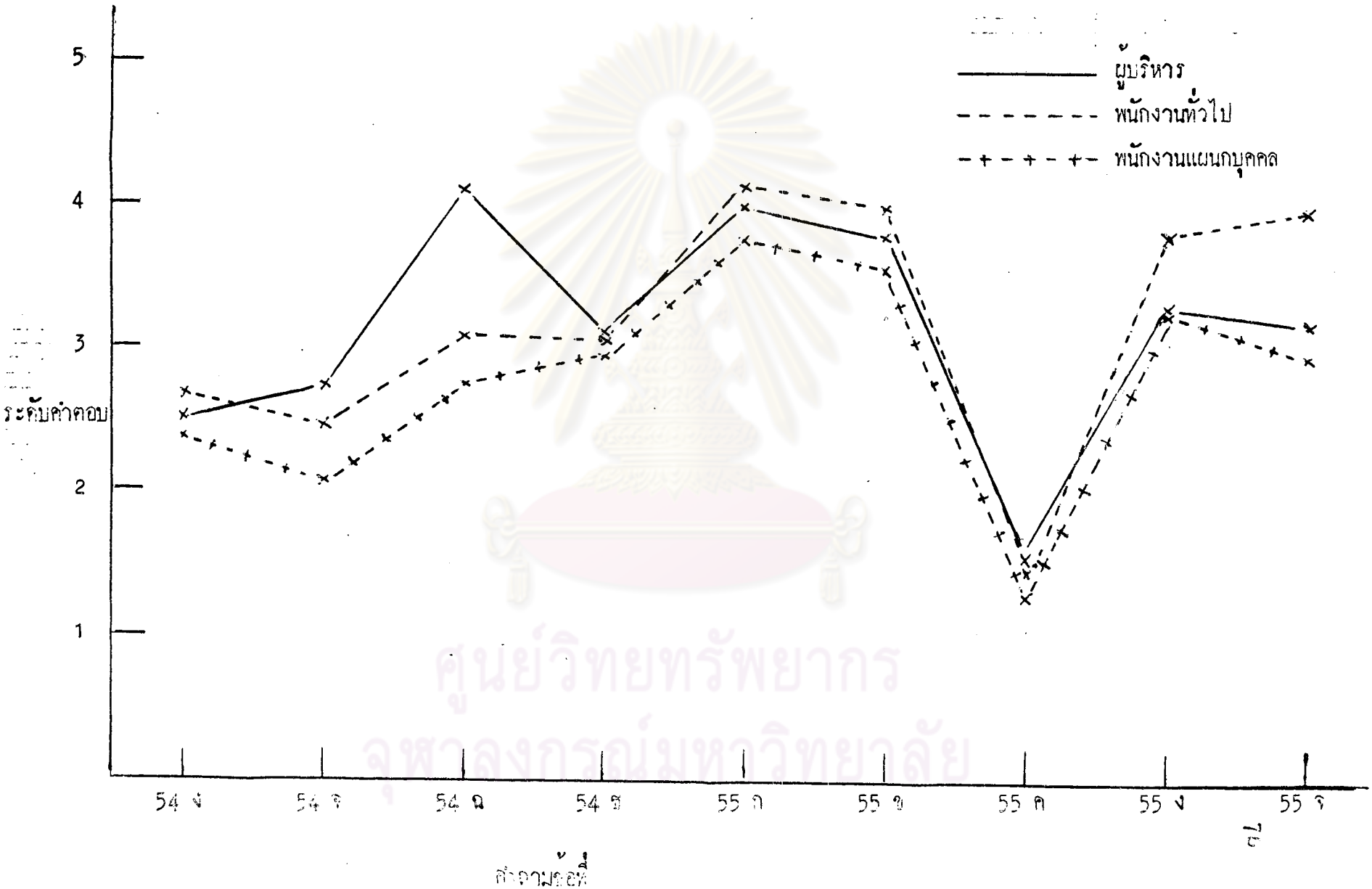
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



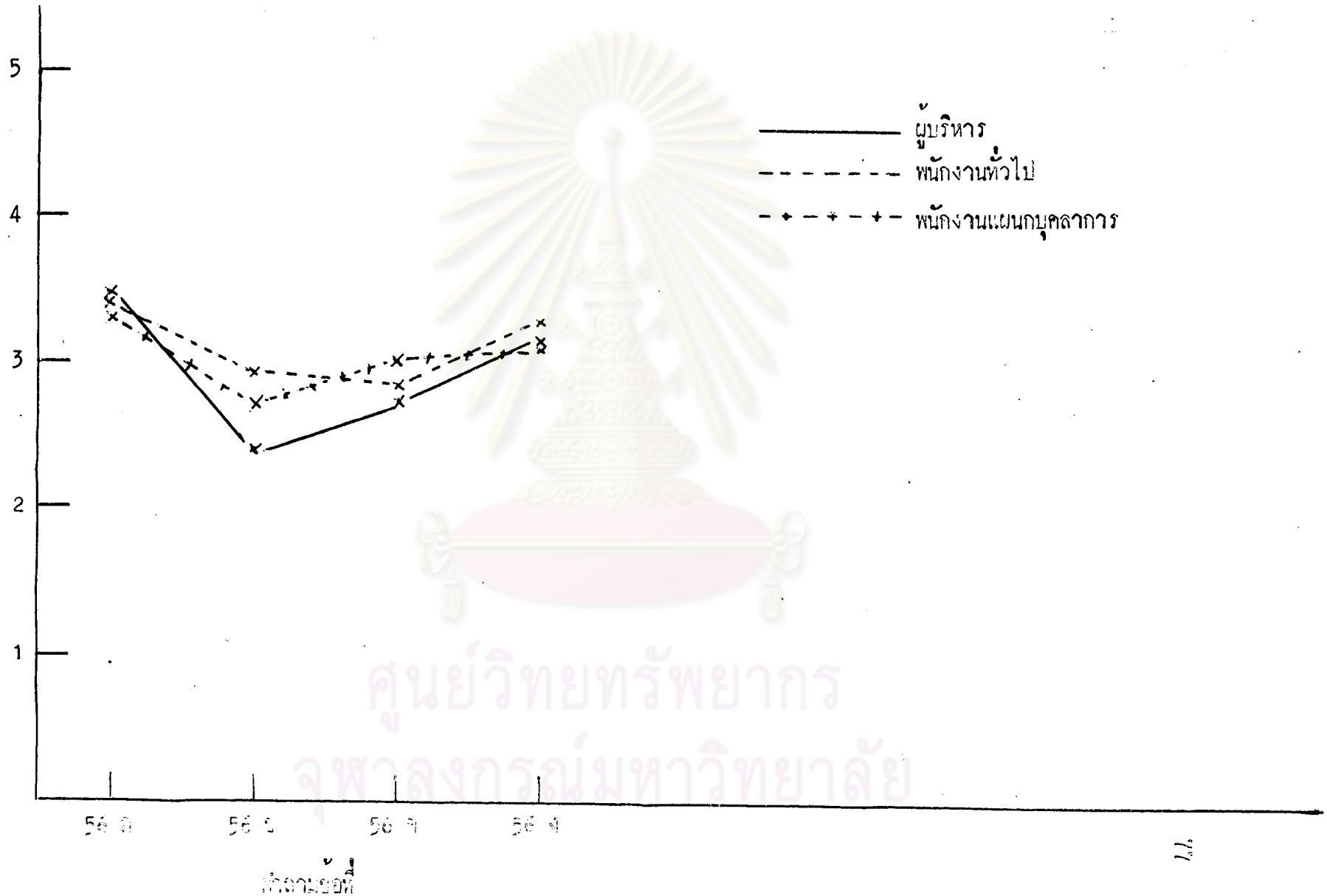
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 (ต่อ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 8 เป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ประเภท ซึ่งสามารถแยกสรุปตามแผนภูมิโดยแยกออกเป็นแต่ละกลุ่มตัวอย่างคือ

1. ผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีทัศนคติที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ข้อ 24 – 27) และลักษณะของค่าตอบแทนแรงงานที่เกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (ข้อ 44 – 48) ซึ่งผู้บริหารมีทัศนคติอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหา ถ้ามีปัญหาอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นแล้ว (ข้อ 49,50) ผู้บริหารเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือตนขึ้นไปจะไม่สามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าจะต้องได้รับความสนใจในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นอย่างมาก และควรหาทางแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้

2. พนักงานทั่วไป จากแผนภูมิข้างต้นจะเห็นได้ว่า พนักงานทั่วไปมีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถในเรื่องการสั่งการ (ข้อ 41) ซึ่งอาจจะเป็นในด้านขาดมนุษยสัมพันธ์หรือในเรื่องการติดต่อสื่อสารในองค์การนั้น ๆ ไม่ดีพอ ซึ่งจะมีผลเสียหายเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ควรจะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. พนักงานในแผนกบุคลากาาร จากแผนภูมิจะเห็นว่า พนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติในด้านการบำรุงรักษาพนักงานอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนมากในเรื่องที่เกี่ยวกับปริมาณความรับผิดชอบ (ข้อ 25) ความร่วมมือจากหน่วยงานแผนกอื่น (ข้อ 26) ไม่อยู่ในสภาวะที่เหมาะสมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับพนักงานในแผนกบุคลาการไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ข้อ 53) ต้องการจะเปลี่ยนงานซึ่งมีสาเหตุที่สำคัญคือ เขามีความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมและไม่มีความสามารถ ซึ่งในเรื่องนี้ควรที่จะได้รับความสนใจจากผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขชี้แนะให้งานดำเนินไปด้วยดี มีความพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลทำให้งานในแผนกบุคลาการซึ่งถือเป็นหัวใจของงานต่าง ๆ ขององค์การได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จ. ด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
57	ท่านคิดว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญเท่าเทียมกับแผนกอื่น ๆ	3.72	3.75	3.84
58	หัวหน้างานของแผนกบุคลากรควรมีประสบการณ์ในการทำงานของแผนกมาอย่างดีพอ	4.08	3.91	4.20
59	หัวหน้างานของแผนกบุคลากรควรเข้าใจในงานของแผนกเป็นอย่างดี	4.29	4.15	4.29
60	แผนกบุคลากรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างพิเศษ	3.56	3.62	3.78
61	การประชุมระดับผู้บริหารควรให้หัวหน้าแผนกบุคลากรเข้าร่วมด้วย	3.71	4.05	4.00
62	ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความเอาใจใส่และสนใจในหน้าที่งานบุคลากรให้มากขึ้น	3.97	3.83	3.29

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
63	ท่านคิดว่างานในแผนกบุคลากรมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่านมากเท่ากับแผนกอื่น ๆ	3.78	3.34	3.82
64	แผนกบุคลากรได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.29	3.41	3.04
65	ผู้บริหารยังเห็นความสำคัญของงานในแผนกบุคลากรน้อยไปในปัจจุบัน	2.96	2.96	2.51
66	ผู้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นมักถูกย้ายมาประจำที่แผนกบุคลากร	2.93	3.03	2.88
67	ถ้าท่านมีโอกาสเลือกงาน งานแผนกบุคลากรจะเป็นงานอันดับสุดท้ายที่ท่านเลือก	2.73	2.97	3.37
68	พนักงานแผนกอื่น ๆ สามารถทำงานแทนพนักงานในแผนกบุคลากรได้	2.78	2.82	3.20
69	ถ้าขาดแผนกบุคลากร จะมีผลกระทบกระเทือนต่อหน่วยงาน	3.49	3.68	3.87

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคลากร
70	พนักงานในแผนกบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเท่าเทียมกับพนักงานในแผนกอื่น ๆ	3.50	3.52	3.10
71	ผู้ที่จะทำงานในแผนกบุคลากรไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านบุคลากรก็อาจทำได้	3.17	3.10	2.69
72	หัวหน้าแผนกบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการวางโครงงานของหน่วยงาน	2.17	2.14	1.85
73	พนักงานในแผนกบุคลากรมีผลงานน้อยกว่าพนักงานในแผนกอื่น	3.20	3.20	3.36
74	ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาและไว้วางใจในหน่วยงานของแผนกบุคลากร	3.30	3.23	3.06
75	ผู้ที่มีความบกพร่องในการทำงาน แผนกบุคลากรควรจัดการฝึกอบรมให้	3.97	3.85	3.85
76	ถ้าแผนกบุคลากรเป็นผู้คัดเลือกพนักงานหน่วยงานจะก้าวหน้า	3.29	3.25	3.59

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	พนักงานทั่วไป	พนักงานในแผนกบุคคล
77	งานแผนกบุคลาการมีทั้งคูรและโทษแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกโอกาส	3.37	3.35	3.38
78	ถ้าเปิดโอกาสให้ย้ายแผนกได้ แผนกบุคลาการจะอยู่เป็นอันดับสุดท้ายที่จะเลือก	2.84	2.93	3.30

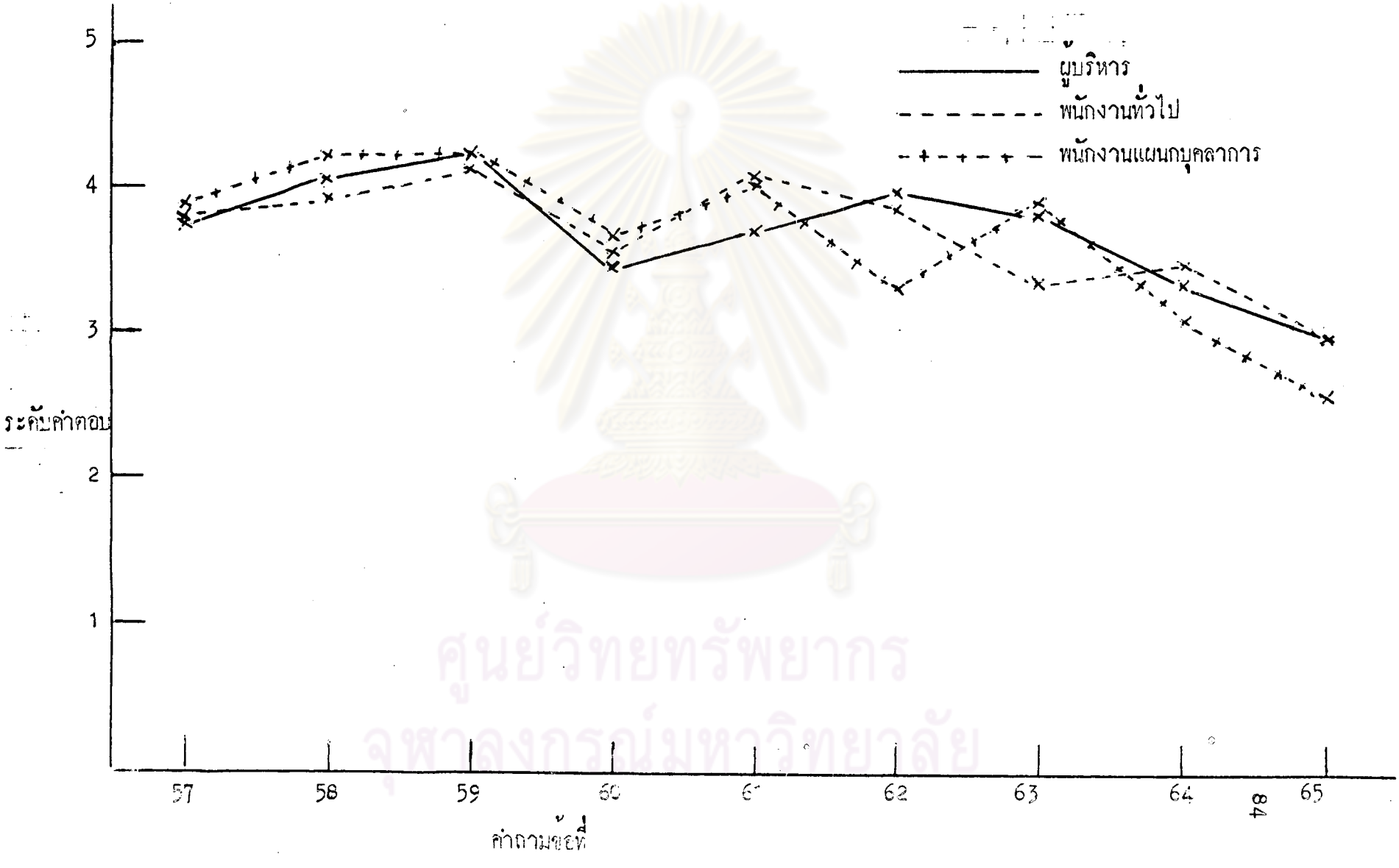
จากตารางที่ 9 เป็นการศึกษาในเรื่องทัศนคติต่อความสำคัญของงานของตนเองของพนักงานทุกแผนก (ข้อ 56,57) พบว่า ทุกคนเชื่อว่างานของตนนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ หัวหน้าแผนกบุคลาการต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาดีมากพอ (ข้อ 58) และต้องเข้าใจงานในแผนกเป็นอย่างดี (ข้อ 59) งานในแผนกบุคลาการนั้นเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน (ข้อ 60) และผู้บริหารในแผนกบุคลาการควรได้รวมประชุมในระดับบริหารด้วย (ข้อ 61) ผู้บริหารในระดับสูงควรเอาใจใส่งานในแผนกบุคลาการให้มากเท่าเทียมกับแผนกอื่น (ข้อ 62) สรุปแล้วคือ ในความคิดหรือทัศนคติทางทฤษฎีคือ แผนกบุคลาการ เป็นแผนกที่มีความสำคัญต่องานขององค์การและเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกประเภท

แต่เมื่อถามถึงในปัจจุบัน เท่าที่เป็นอยู่พบว่า ทัศนคติต่อการเห็นความสำคัญของงานในแผนกบุคลาการ (ข้อ 65) ของผู้บริหารยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ยังมีการนำคนที่ไม่มีประสิทธิภาพมาไว้ในแผนกบุคลาการ (ข้อ 66) พนักงานทั่วไปและผู้บริหารยังคิดว่า ถ้าให้เลือกงานจะเลือกงานบุคลาการเป็นอันดับสุดท้าย (ข้อ 67) พนักงานแผนกอื่นก็สามารถทำแทนพนักงานในแผนกบุคลาการได้ (ข้อ 68) (ซึ่งข้อนี้จะมีผลกระทบกระเทือนไปถึงการสรรหาบุคคลที่ผิดวิธีการ) และไม่เห็นความสำคัญของการขาดพนักงานในแผนกบุคลาการ (ข้อ 69) ไม่คิดว่าหัวหน้าแผนกบุคลาการควรได้มีส่วนร่วมในการวางโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย (ข้อ 72) นอกจากนั้นยังเชื่อว่า พนักงานในแผนกบุคลาการมีผลงานน้อยกว่าพนักงานในแผนกอื่น ๆ ด้วย (ข้อ 73)

เพื่อแสดงความแตกต่างของทัศนคติในเรื่องการปฏิบัติงานนี้ของพนักงานในประเภทต่าง ๆ จึงได้เขียนแผนภูมิไว้ดังแผนภูมิที่ 9 ดังนี้

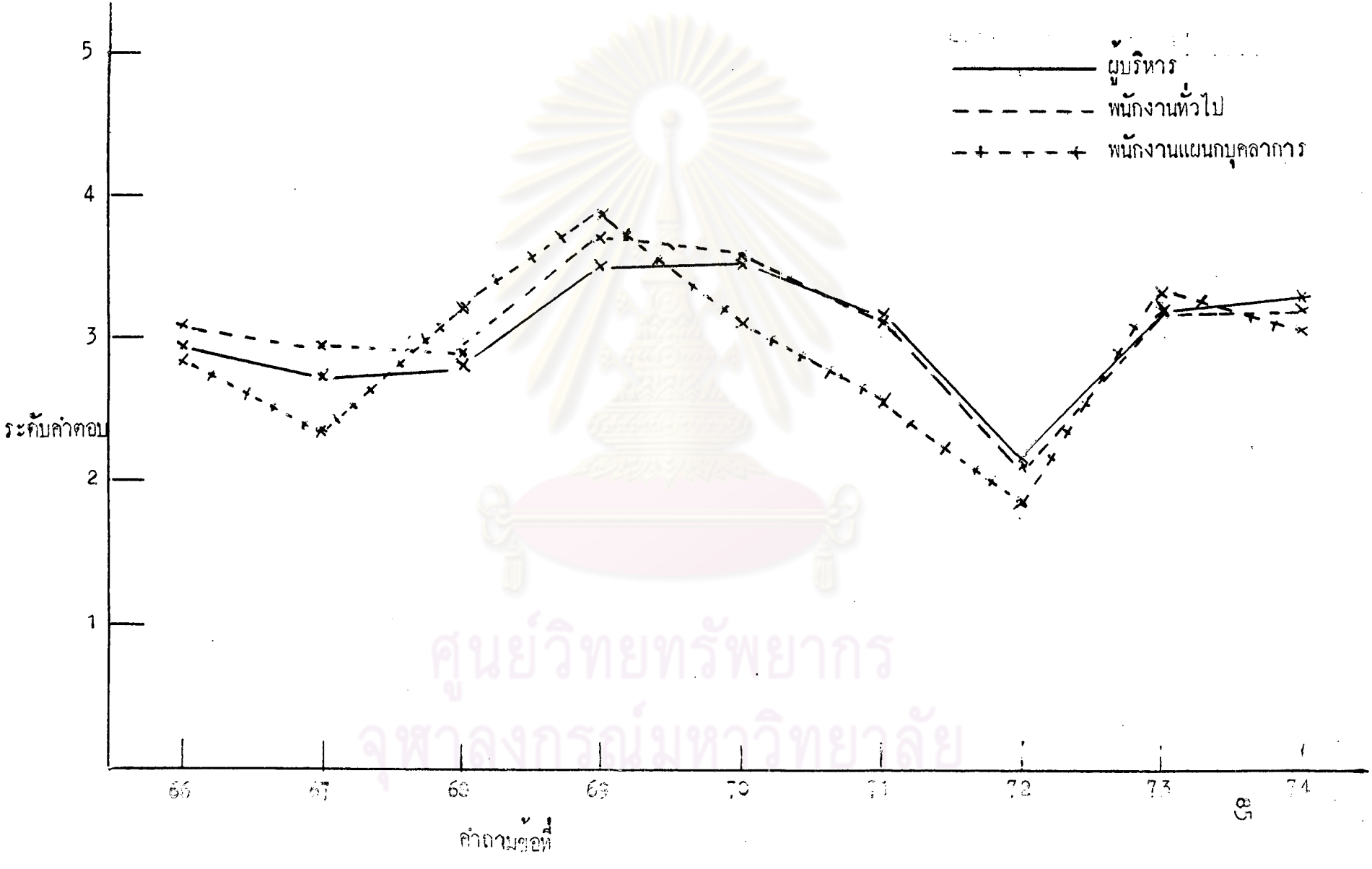
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่างในด้านการปฏิบัติงาน



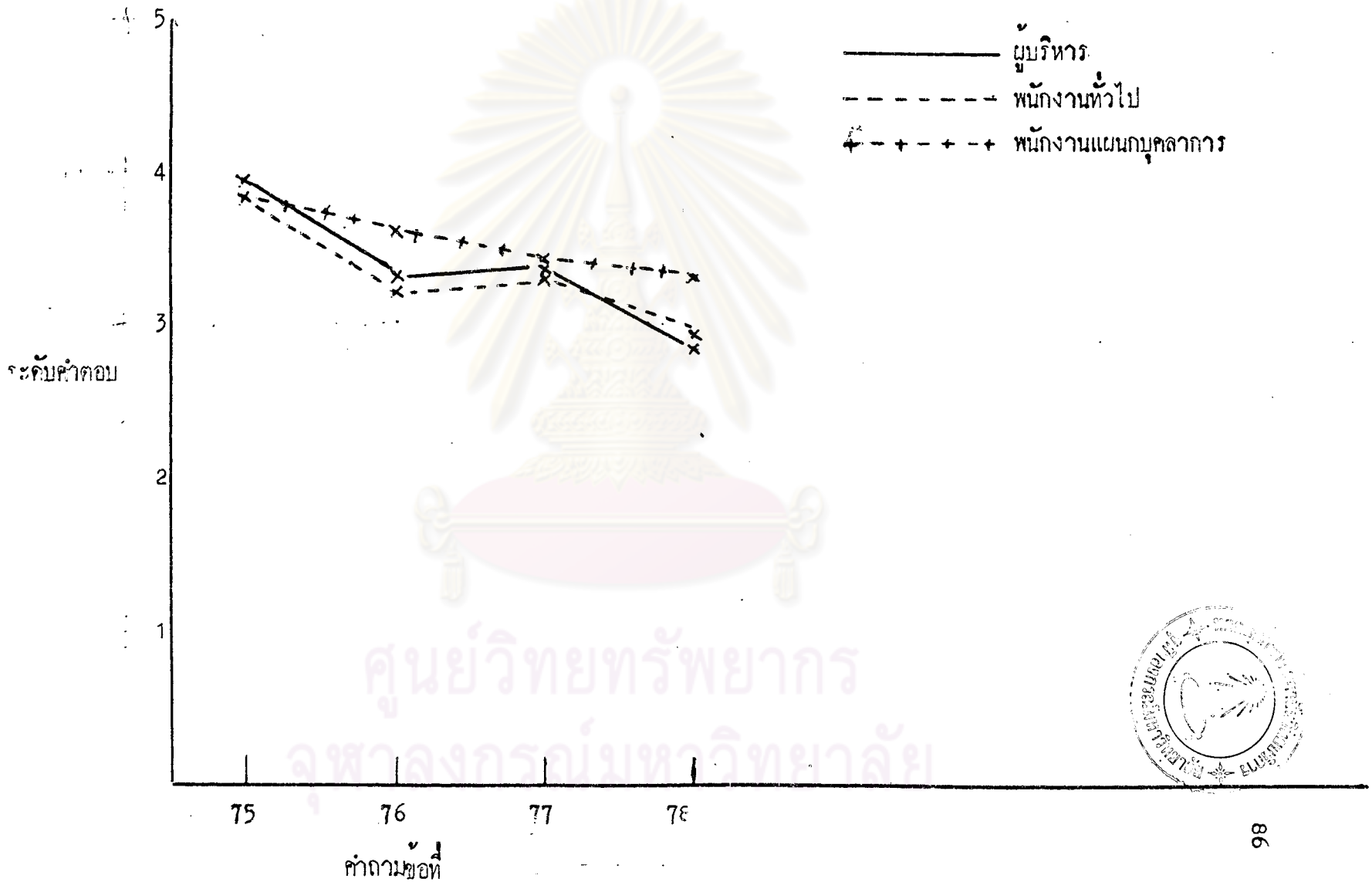
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 9 (ต่อ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 9 (ต่อ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 9 จะเห็นข้อที่ความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ๆ คือ ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงลบมากกว่าพนักงานในแผนกบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับความเอาใจใส่ การเห็นความสำคัญของงานในแผนกบุคลากร ดังข้อที่ 62, 65, 67, 68, 72, 76 และ 78 ซึ่งก็สอดคล้องกับค่าสถิติเบื้องต้นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ความแตกต่างที่ปรากฏนี้เป็นความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่องานบุคลากร

ตอนที่ 2 นี้เป็นการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลากร ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม และเพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทั้ง 3 ได้ชัดเจน จึงจะได้ทำการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 เพื่อดูแนวโน้มและเปรียบเทียบทัศนคติทั้งหมดในขั้นต้นก่อน โดยการใช้ *F-test (one-way ANOVA)* ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอสถิติพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ก่อนดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนทัศนคติโดยส่วนรวมที่มีต่องานบุคลากรของผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง	n	X	$(\Sigma X)^2$	$\overline{X}$	X^2	S^2
ผู้บริหาร	98	38,443	1,477,864,249	392.28	15,064,656	23.033
พนักงานทั่วไป	176	66,660	4,443,555,600	378.75	26,341,532	23.535
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	18,849	35,528,481	384.69	6,797,548	21.718
รวม	323	123,952	5,955,948,330		48,203,736	

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่องานบุคลากรมีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่ทัศนคติของพนักงานในแผนกบุคลากรเอง และต่ำสุดคือ ทัศนคติของพนักงานทั่วไปต่อแผนกบุคลากร และเมื่อพิจารณาหาค่าของความแปรปรวนของคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เพื่อให้เห็นความแตกต่างในเรื่องนี้อย่างรัดเจนจึงทดสอบด้วย อีกครั้งหนึ่งดังตารางที่ 11.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อหาค่าความแตกต่างของทัศนคติโดยส่วนรวมที่มีต่องานด้านบุคลาการของผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลาการ

แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	11,564.84	5,782.42	2.95
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	320	625,303.35	1,954.07	
รวม	322	636,868.19		

$t_{.05}$ (2, 320) = 3.034

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร พนักงานทั่วไป และพนักงานในแผนกบุคลาการ มีทัศนคติโดยส่วนรวมต่องานด้านบุคลาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง ๆ ที่ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอยู่ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยนี้อาจแตกต่างกันได้ในทัศนคติต่องานด้านบุคลาการในด้านต่างกัน และ/หรืออาจแตกต่างกันเฉพาะในบางกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นก็เป็นได้ จึงจำเป็นต้องทดสอบแยกทัศนคติออกเป็นคู่ ๆ โดยใช้ *t-test* ดังต่อไปนี้

ก. <u>การศึกษาทัศนคติโดยส่วนรวมของผู้บริหารและพนักงานทั่วไป</u>

สมมุติฐานในการวิจัย ซึ่งแยกออกได้เป็นสมมุติฐานย่อย ๆ ได้ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 "ผู้บริหารมีทัศนคติต่องานด้านบุคลาการดีกว่าพนักงานโดยทั่วไป"

1.1 ผู้บริหารมีทัศนคติต่องานด้านบุคลาการดีกว่าพนักงานทั่วไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติโดยส่วนรวมของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปที่มีต่องานด้านบุคลากร

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	392.2856	23.033	4.60*
พนักงานทั่วไป	176	378.7556	23.535	

$t_{.05}\ (df = 272) = 1.645 \qquad P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารซึ่งได้แก่พนักงานตั้งแต่หัวหน้าส่วนและหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป มีทัศนคติโดยส่วนรวมต่องานด้านบุคลากรในเชิงนิมานหรือในเชิงบวกดีกว่าพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยข้อ 1.1 ที่ได้ตั้งไว้

1.2 ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงนิมานหรือเชิงบวกเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	17.4694	1.736	3.71*
พนักงานทั่วไป	176	16.5795	1.990	

$t_{.05}$ $(df = 272)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารซึ่งได้แก่พนักงานตั้งแต่หัวหน้าส่วนและหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป มีทัศนคติในเชิงนิมานหรือเชิงบวกเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานดีกว่าพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.2

1.3 ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงนิมานหรือในเชิงบวกเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	33.7755	3.206	3.45*
พนักงานทั่วไป	176	32.3920	3.169	

$t_{.05}$ $(df = 272)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงนิมานหรือเชิงบวกดีกว่าพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.3

1.4 ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงนิมานหรือเชิงบวกเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	32.0714	4.120	2.67 *
พนักงานทั่วไป	176	30.7329	3.902	

$t \quad (df = 272) \quad = \quad 1.645 \quad P < .05$
.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานดีกว่าพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.4

1.5 ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงนิมานหรือเชิงบวกเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	237.1020	16.501	4.12*
พนักงานทั่วไป	176	228.2273	17.391	

$t \quad (df = 272) \quad = \quad 1.645 \quad P < .05$

.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานดีกว่าพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.5

1.6 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารและพนักงานทั่วไป

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	71.8673	6.212	1.32
พนักงานทั่วไป	176	70.8239	6.275	

$t_{.05}$ $(df = 272)$ = 1.645

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 1.6

ข. การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลาการ

สมมุติฐานในการวิจัย ซึ่งแยกออกได้เป็นสมมุติฐานย่อย ๆ ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 2 "ผู้บริหารมีทัศนคติต่องานด้านบุคลาการดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลาการ"

2.1 ผู้บริหารมีทัศนคติต่องานด้านบุคลาการดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลาการ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลาการที่มีต่องานด้านบุคลาการ

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	392.2856	23.033	1.92*
พนักงานในแผนกบุคลาการ	49	384.6938	21.718	

$t_{.05}$ $(df = 145)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่องานด้านบุคลาการดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยข้อ 2.1 ที่ได้ตั้งไว้

2.2 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากร

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลากรเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	17.4694	1.736	2.42*
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	16.7551	1.575	

$t_{.05}$ $(df = 145)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.2

2.3 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากร

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	33.7755	3.206	1.48
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	32.9796	2.780	

t $(df = 145)$ = 1.645 $P > .05$
.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกับพนักงานในแผนกบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.3 ที่ได้ตั้งไว้

2.4 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากร

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลากรเกี่ยวกับการจูงใจพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	32.0714	4.120	6.31*
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	27.7959	3.310	

t $(df = 145)$ = 1.645 $P < .05$
.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.4

2.5 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากร

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลากรเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	237.1020	16.501	1.58
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	232.7347	14.218	

$t_{.05}\ (df = 145) = 1.645 \qquad P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

2.6 ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลากร

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารและพนักงานในแผนกบุคลากร

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
ผู้บริหาร	98	71.8673	6.212	- 2.39*
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	74.4286	5.972	

$t_{.05}$ $(df = 145)$ = 1.645 $P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า พนักงานในแผนกบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีกว่าผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยข้อที่ 2.6

ค. เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติต่องานด้านบุคลากรของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากรที่มีต่องานด้านบุคลากร

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	378.7556	23.535	− 1.59
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	384.6938	21.718	

$t_{.05}\ (df = 223) = 1.645 \qquad P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติที่มีต่องานด้านบุคลากรของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	16.5795	1.990	− 0.57
พนักงานในแผนกบุคลาการ	49	16.7551	1.575	

$t_{.05}$ $(df = 223)$ = 1.645 $P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	32.3920	3.169	− 1.18
พนักงานในแผนกบุคลากร	49	32.9796	2.780	

$t_{.05}$ $(df = 223)$ = 1.645 $P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	30.7329	3.902	4.81*
พนักงานในแผนกบุคลาการ	49	27.7959	3.310	

$t_{.05}$ $(df = 223)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานในแผนกทั่วไปมีทัศนคติเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานดีกว่าพนักงานในแผนกบุคลาการ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงาน

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	228.2273	17.391	− 1.67*
พนักงานในแผนกบุคลาการ	49	232.7347	14.218	

$t_{.05}$ $(df = 223)$ = 1.645 $P > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการบำรุงรักษาพนักงานของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานในแผนกบุคลาการมีทัศนคติดีกว่าพนักงานทั่วไป

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่องาน ของพนักงานทั่วไปและพนักงานในแผนกบุคลาการ

ระดับของพนักงาน	จำนวน (N)	$\overline{X}$	S^2	t
พนักงานทั่วไป	176	70.8239	6.275	- 3.59*
พนักงานในแผนกบุคลาการ	49	74.4286	5.972	

$t_{.05}$ $(df = 223)$ = 1.645 $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานในแผนกบุคลาการดีกว่าพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย