

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าของ Least Significant Difference
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม
2. ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	142	38.50
หญิง	227	61.50
รวม	369	100.0
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	158	42.80
31-40 ปี	99	26.80
41-50 ปี	83	22.50
51 ปีขึ้นไป	29	7.90
รวม	369	100.00
<b>รายได้</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	110	29.80
10,001-20,000 บาท	187	50.70
20,001-30,000 บาท	55	14.90
30,001-50,000 บาท	17	4.60
รวม	369	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	17.30
ปริญญาตรี	275	74.50
สูงกว่าปริญญาตรี	30	8.10
รวม	369	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
ไม่เกิน 5 ปี	174	47.20
6-10 ปี	89	24.10
11-15 ปี	36	9.80
16-20 ปี	36	9.80
21 ปี	34	9.20
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวได้ดังนี้ เพศ พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

อายุ พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

รายได้ พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมามีได้ คือ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และน้อยที่สุด คือ รายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระหว่างปริญญาตรี จำนวน 275 ร้อยละ 74.50 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 ร้อยละ 17.30 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 ร้อยละ 8.10

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ระหว่าง ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 174 ร้อยละ 47.20 รองลงมา คือระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 89 คิดเป็นร้อยละ 24.10 11-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น

ร้อยละ 9.80 16-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และน้อยที่สุด คือ 21 ปี จำนวน 34 คิดเป็นร้อยละ 9.20

2. ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-2 ถึง 4-19

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงาน 7 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	(n = 369)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.76	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.71	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.11	0.92	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.51	0.90	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.47	0.80	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.36	0.83	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.26	0.87	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.42	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.51$ ) และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.47$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.36$ )

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการทำงาน	เพศชาย (n = 142)			เพศหญิง (n = 227)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.66	0.74	มาก	3.58	0.78	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.67	มาก	3.55	0.74	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.16	0.92	ปานกลาง	3.08	0.92	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.63	0.88	มาก	3.43	0.90	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.61	0.74	มาก	3.38	0.82	ปานกลาง
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.50	0.81	มาก	3.28	0.84	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.84	ปานกลาง	3.18	0.88	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.62	มาก	3.36	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ ) และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.50$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.16$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

เพศหญิง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.08$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

แรงงูใจในการทำงาน	21-30 ปี (n=158)			31-40 ปี (n=99)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	0.75	มาก	3.48	0.77	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.74	มาก	3.49	0.69	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.03	1.01	ปานกลาง	3.13	0.79	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.56	0.85	มาก	3.46	0.97	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.52	0.81	มาก	3.42	0.81	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.39	0.83	ปานกลาง	3.31	0.82	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.89	ปานกลาง	3.22	0.88	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.45	0.66	มาก	3.36	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

แรงงใจในการทำงาน	41-50 ปี (n = 83)			51 ปีขึ้นไป (n = 29)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.76	มาก	3.62	0.81	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.73	มาก	3.61	0.59	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.16	0.92	ปานกลาง	3.38	0.75	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.43	0.97	มาก	3.63	0.72	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.42	0.80	มาก	3.49	0.71	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.33	0.84	ปานกลาง	3.48	0.89	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.16	0.87	ปานกลาง	3.53	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.38	0.64	ปานกลาง	3.53	0.56	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่าแรงงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

อายุ 21-30 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x} = 3.70$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.65$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.56$ ) และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.52$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.29$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.03$ ) อยู่ระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 31-40 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.49$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x} = 3.48$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.46$ ) และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.31$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.22$ )

และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.13$ ) อยู่ระดับปานกลางตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานรวมทุกด้าน

อายุ 41-50 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.52$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.03$ ) อยู่ระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 51 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.38$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามรายได้

แรงงูใจในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 (n = 110)			10,001-20,000 (n = 187)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.58	0.76	มาก	3.62	0.74	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.57	0.76	มาก	3.59	0.70	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	2.96	1.07	ปานกลาง	3.08	0.82	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.59	0.86	มาก	3.44	0.90	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.56	0.84	มาก	3.43	0.77	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.42	0.78	มาก	3.31	0.83	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.93	ปานกลาง	3.20	0.83	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.42	0.67	มาก	3.38	0.63	ปานกลาง
แรงงูใจในการทำงาน	20,001-30,000 (n = 55)			30,001-50,000 (n = 17)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.56	0.80	มาก	3.84	0.91	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.58	0.73	มาก	3.66	0.55	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.41	0.82	มาก	3.42	0.93	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.61	0.94	มาก	3.49	1.02	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.47	0.87	มาก	3.29	0.71	ปานกลาง
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.42	0.99	มาก	3.44	0.68	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.32	0.90	ปานกลาง	3.54	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.48	0.70	มาก	3.52	0.64	มาก

(n = 17 มาจาก 30,001-40,000(n=15) รวมกับ 40,001-50,000 (n=2))

จากตารางที่ 4-5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ ปรากฏผลดังนี้

รายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.57$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.96$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 10,001-20,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.08$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 20,001-30,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.42$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.41$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.32$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

รายได้ 30,001-50,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.49$ ) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.29$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้าน  
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 64)			ปริญญาตรี (n = 275)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.69	ปานกลาง	3.64	0.77	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.34	0.71	ปานกลาง	3.63	0.71	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.01	0.93	ปานกลาง	3.12	0.90	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.43	0.80	มาก	3.51	0.91	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.49	0.68	มาก	3.45	0.82	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.28	0.77	ปานกลาง	3.37	0.83	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.22	0.80	ปานกลาง	3.25	0.87	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.31	0.53	ปานกลาง	3.42	0.66	มาก
แรงงูใจในการทำงาน	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 30)					
	$\bar{X}$	SD	ระดับ			
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.80	มาก			
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.73	0.71	มาก			
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.21	1.02	ปานกลาง			
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.64	1.00	มาก			
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.58	0.88	มาก			
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.53	0.95	มาก			
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.48	0.99	มาก			
รวมเฉลี่ย	3.57	0.75	มาก			

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.01$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษاپริญญาตรี มี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.51$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.45$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.25$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.12$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.21$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงาน 7 ด้าน ของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี (n = 174)			6 – 10 ปี (n = 89)		
	เฉลี่ย	SD	ระดับ	เฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.73	มาก	3.40	0.75	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.66	0.72	มาก	3.39	0.73	ปานกลาง
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.10	0.98	ปานกลาง	2.99	0.86	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.63	0.85	มาก	3.27	0.98	ปานกลาง
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.58	0.78	มาก	3.27	0.84	ปานกลาง
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.49	0.73	มาก	3.16	0.92	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.34	0.84	ปานกลาง	3.08	0.89	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.63	มาก	3.22	0.68	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	11 -15 ปี (n = 36)			16 -20 ปี (n = 36)		
	เฉลี่ย	SD	ระดับ	เฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.60	0.70	มาก	3.48	0.84	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.50	0.67	มาก	3.70	0.76	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.10	0.86	ปานกลาง	3.22	0.91	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.37	0.92	ปานกลาง	3.52	0.84	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.34	0.79	ปานกลาง	3.50	0.72	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.15	0.84	ปานกลาง	3.36	0.82	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.18	1.00	ปานกลาง	3.31	0.77	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.64	ปานกลาง	3.44	0.62	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	21 ปี ขึ้นไป (n = 34)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	0.86	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.60	มาก
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.38	0.77	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.66	0.91	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.48	0.83	มาก
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.48	0.97	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.90	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.53	0.63	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปรากฏผลดังนี้

ไม่เกิน 5 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.58$ ) และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.49$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.10$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

6 – 10 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.08$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

11 – 15 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.15$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.10$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

16 – 20 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.50$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) และด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.22$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.38$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน  
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
โดยภาพรวม

บรรยากาศในองค์กร	(n = 369)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.18	0.69	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.40	0.64	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.28	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	2.95	0.74	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.13	0.61	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง	3.24	0.55	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและ การจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.44	0.71	มาก
8. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับ ความเสี่ยงภัย	3.16	0.62	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.22	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร  
8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม  
ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.44$ ) ซึ่งอยู่ใน  
ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.40$ )  
ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านมาตรฐานของ  
ปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.24$ ) ด้าน โครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.18$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและ  
การรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.16$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.95$ ) อยู่ในระดับ  
ปานกลางตามลำดับ



ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

บรรยากาศในองค์กร	ชาย (n= 142)			หญิง (n=227)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.29	0.64	ปานกลาง	3.11	0.71	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.43	0.63	มาก	3.38	0.64	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.37	0.56	ปานกลาง	3.22	0.63	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.08	0.75	ปานกลาง	2.87	0.73	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.25	0.57	ปานกลาง	3.05	0.63	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.32	0.54	ปานกลาง	3.19	0.56	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.55	0.66	มาก	3.37	0.74	ปานกลาง
8. ด้านความเสียสละและการรับความเสียสละ	3.25	0.68	ปานกลาง	3.11	0.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.49	ปานกลาง	3.16	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศเพศชาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.55$ ) และด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.32$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.29$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านความเสียสละและการรับความเสียสละ ( $\bar{X} = 3.25$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.08$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

เพศหญิง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.11$ ) ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X} = 3.11$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.87$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์การ 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

บรรยากาศในองค์การ	21- 30 (n=158)			31-40 (n=99)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.21	0.69	ปานกลาง	3.12	0.71	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.42	0.63	มาก	3.35	0.65	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.39	0.56	ปานกลาง	3.13	0.64	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.01	0.76	ปานกลาง	2.86	0.69	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.21	0.56	ปานกลาง	3.03	0.67	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.26	0.55	ปานกลาง	3.14	0.58	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.52	0.68	มาก	3.34	0.71	ปานกลาง
8. ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย	3.20	0.67	ปานกลาง	3.10	0.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	0.49	ปานกลาง	3.13	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	41-50 (n=83)			51 ปีขึ้นไป (n=29)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.13	0.63	ปานกลาง	3.42	0.80	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.38	0.61	ปานกลาง	3.52	0.69	มาก
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.19	0.61	ปานกลาง	3.47	0.64	มาก
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	2.84	0.74	ปานกลาง	3.24	0.76	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.06	0.63	ปานกลาง	3.22	0.66	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.26	0.48	ปานกลาง	3.42	0.64	มาก
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.36	0.73	ปานกลาง	3.60	0.81	มาก
8. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	3.12	0.59	ปานกลาง	3.27	0.64	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	0.47	ปานกลาง	3.40	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ พบว่า

อายุ 21-30 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.52$ ) และด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.20$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.01$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 31-40 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.35$ )

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.10$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.03$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.86$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 41-50 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ )

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.12$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.06$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.84$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 51 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.60$ ) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.42$ ) และด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.24$ ) และด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.22$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน ของ  
ข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามรายได้

บรรยากาศในองค์กร	ไม่เกิน 10,000 (n = 110)			10,001-20,000 (n=187)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.20	0.68	ปานกลาง	3.13	0.69	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.41	0.62	มาก	3.38	0.63	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.34	0.57	ปานกลาง	3.23	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.01	0.74	ปานกลาง	2.89	0.74	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.19	0.58	ปานกลาง	3.08	0.63	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	3.25	0.54	ปานกลาง	3.21	0.58	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและ การจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.48	0.63	มาก	3.38	0.77	ปานกลาง
8. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	3.12	0.62	ปานกลาง	3.20	0.65	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.25	0.48	ปานกลาง	3.19	0.52	ปานกลาง
บรรยากาศในองค์กร	20,001-30,000 (n=55)			30,001-50,000 (n=17)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.21	0.72	ปานกลาง	3.47	0.47	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.38	0.66	ปานกลาง	3.63	0.75	มาก
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.29	0.68	ปานกลาง	3.41	0.64	มาก
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.03	0.78	ปานกลาง	3.00	0.68	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.16	0.63	ปานกลาง	3.16	0.60	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	3.29	0.49	ปานกลาง	3.34	0.52	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการ จรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.52	0.69	มาก	3.63	0.66	มาก
8. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	3.12	0.53	ปานกลาง	3.13	0.66	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.25	0.51	ปานกลาง	3.33	0.54	ปานกลาง

(n = 17 มาจาก 30,001-40,000(n=15) รวมกับ 40,001-50,000(n=2))

จากตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์การ 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตาม รายได้ พบว่า

รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.48$ ) และด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.41$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.20$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.12$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.01$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 10,001-20,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.20$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.08$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.89$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 20,001-30,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.52$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.29$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.29$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.12$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 30,001-50,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ค่าเฉลี่ยด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.47$ ) และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.41$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X} = 3.13$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.00$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

บรรยากาศในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 64)			ปริญญาตรี (n = 275)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.18	0.72	ปานกลาง	3.16	0.67	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความ รับผิดชอบ	3.39	0.58	ปานกลาง	3.38	0.62	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.26	0.65	ปานกลาง	3.27	0.60	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.00	0.81	ปานกลาง	2.93	0.73	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.20	0.66	ปานกลาง	3.10	0.59	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง	3.31	0.64	ปานกลาง	3.19	0.53	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและ การจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.42	0.79	มาก	3.43	0.68	มาก
8. ด้านความเสียหายและการรับ ความเสียหาย	3.08	0.60	ปานกลาง	3.17	0.62	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.23	0.55	ปานกลาง	3.20	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 30)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.43	0.83	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.57	0.82	มาก
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.45	0.66	มาก
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.03	0.72	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.26	0.69	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.51	0.46	มาก
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.62	0.80	มาก
8. ด้านความเที่ยงภัยและการรับความเสียหาย	3.31	0.65	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.40	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.42$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้าน โครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.18$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X} = 3.08$ ) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.00$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและ



ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.10$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.93$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.62$ ) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.57$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.51$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.45$ ) และด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.43$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.03$ ) และด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.26$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

บรรยากาศในองค์กร	ไม่เกิน 5ปี (n=174)			6-10ปี (n=89)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.27	0.68	ปานกลาง	2.96	0.63	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.43	0.63	มาก	3.30	0.57	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.41	0.54	มาก	3.05	0.63	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.08	0.70	ปานกลาง	2.65	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.20	0.54	ปานกลาง	2.93	0.67	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.28	0.52	ปานกลาง	3.11	0.56	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.49	0.64	มาก	3.26	0.77	ปานกลาง
8. ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย	3.22	0.64	ปานกลาง	3.06	0.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	0.47	ปานกลาง	3.04	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	11-15ปี (n=89)			16-20ปี (n=36)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.17	0.73	ปานกลาง	3.09	0.62	ปานกลาง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.31	0.68	ปานกลาง	3.32	0.66	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.12	0.63	ปานกลาง	3.14	0.63	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.01	0.76	ปานกลาง	.73	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.22	0.73	ปานกลาง	.08	0.64	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.26	0.62	ปานกลาง	3.11	0.59	ปานกลาง
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.46	0.81	มาก	.40	0.74	ปานกลาง
8. ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย	3.25	0.63	ปานกลาง	.90	0.62	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.22	0.55	ปานกลาง	.10	0.53	ปานกลาง

  

บรรยากาศในองค์กร	21ปี (n=34)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.44	0.81	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.69	0.67	มาก
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.57	0.62	มาก
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.25	0.77	ปานกลาง
5. ด้านความขัดแย้ง	3.22	0.57	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.48	0.49	มาก
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.71	0.69	มาก
8. ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย	3.34	0.57	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์การ 8 ด้าน ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การไม่เกิน 5 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.49$ ) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.43$ ) และ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.41$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ปานกลาง ได้แก่ ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.20$ ) และ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.08$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 6-10 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.30$ ) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.11$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยง ภัย ( $\bar{X} = 3.06$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.05$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 2.96$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 2.93$ ) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 2.65$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 11-15 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.46$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.12$ ) และด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.01$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 16-20 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.40$ ) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.32$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง

( $\bar{X}$  = 3.11) โครงสร้างองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.09) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X}$  = 3.08) ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X}$  = 2.90) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X}$  = 2.73) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X}$  = 3.71) มาก ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 3.69) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $\bar{X}$  = 3.57) ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X}$  = 3.48) และ โครงสร้างองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.44) ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ( $\bar{X}$  = 3.34) ด้านความขัดแย้ง ( $\bar{X}$  = 3.22) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X}$  = 3.25) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม

ความยุติธรรมในองค์กร	(n = 369)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.19	0.59	ปานกลาง
2.ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.00	0.81	ปานกลาง
3.ด้านระบบการประเมิน	3.14	0.58	ปานกลาง
4.ด้านกระบวนการประเมิน	3.05	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.09	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.05$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ

4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามเพศ

ความยุติธรรมในองค์การ	ชาย (n = 142)			หญิง (n = 227)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	0.59	ปานกลาง	3.13	0.59	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.06	0.87	ปานกลาง	2.95	0.77	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.26	0.52	ปานกลาง	3.06	0.60	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.16	0.59	ปานกลาง	2.98	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.19	0.53	ปานกลาง	3.03	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

เพศชาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.16$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.06$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

เพศหญิง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.13$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.06$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.98$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.95$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน  
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามอายุ

ความยุติธรรมในองค์การ	21-30 (n = 158)			31-40 (n = 99)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.23	0.56	ปานกลาง	3.09	0.62	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	2.99	0.84	ปานกลาง	2.89	0.79	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.21	0.55	ปานกลาง	2.96	0.59	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.13	0.58	ปานกลาง	2.96	0.60	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.14	0.52	ปานกลาง	2.98	0.53	ปานกลาง
ความยุติธรรมในองค์การ	41-50 (n = 83)			51 ปีขึ้นไป (n = 29)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12	0.55	ปานกลาง	3.52	0.67	มาก
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	2.98	0.77	ปานกลาง	3.45	0.70	มาก
3. ด้านระบบการประเมิน	3.15	0.56	ปานกลาง	3.29	0.64	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	2.97	0.68	ปานกลาง	3.17	0.54	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.06	0.50	ปานกลาง	3.36	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมใน  
องค์การ 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามอายุ พบว่า

อายุ 21-30 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.13$ )

และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 31-40 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.09$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 2.96$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.96$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.89$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 41-50 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.15$ ) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.12$ ) ด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.89$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.97$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อายุ 51 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.52$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.45$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.17$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้

ความยุติธรรมในองค์กร	ไม่เกิน 10,000 (n = 110)			10,001-20,000 (n = 187)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	0.50	ปานกลาง	3.13	0.63	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	2.95	0.84	ปานกลาง	2.95	0.80	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.17	0.48	ปานกลาง	3.10	0.65	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.12	0.56	ปานกลาง	3.00	0.65	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.12	0.49	ปานกลาง	3.04	0.56	ปานกลาง

## ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

ความยุติธรรมในองค์การ	20,001-30,000 (n = 55)			30,001-50,000 (n = 17)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	0.59	ปานกลาง	3.18	0.68	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.13	0.74	ปานกลาง	3.37	0.92	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.18	0.54	ปานกลาง	3.19	0.50	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.12	0.58	ปานกลาง	2.97	0.57	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.18	0.50	ปานกลาง	3.17	0.51	ปานกลาง

(n = 17 มาจาก 30,001-40,000(n=15) รวมกับ 40,001-50,000(n=2))

จากตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ พบว่า

รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.25$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{x} = 3.17$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{x} = 3.12$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 2.95$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 10,001-20,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.13$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{x} = 3.10$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{x} = 3.00$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 2.95$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รายได้ 20,001-30,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.29$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{x} = 3.18$ ) ด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.13$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{x} = 3.12$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ



รายได้ 30,001-50,000 บาท โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.18$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.97$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความยุติธรรมในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 64)			ปริญญาตรี (n = 275)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	0.61	ปานกลาง	3.16	0.57	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.14	0.87	ปานกลาง	3.00	0.78	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.15	0.64	ปานกลาง	3.12	0.57	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.10	0.65	ปานกลาง	3.03	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.16	0.60	ปานกลาง	3.08	0.51	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 30)					
ความยุติธรรมในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ			
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	0.70	ปานกลาง			
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	2.66	0.92	ปานกลาง			
3. ด้านระบบการประเมิน	3.23	0.53	ปานกลาง			
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.11	0.53	ปานกลาง			
รวมเฉลี่ย	3.08	0.54	ปานกลาง			

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.15$ ) ด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.14$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.10$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.12$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.03$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.00$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.66$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ความยุติธรรมในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี (n = 174)			6-10 ปี (n = 89)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27	0.53	ปานกลาง	2.96	0.66	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	2.98	0.80	ปานกลาง	2.86	0.82	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.22	0.49	ปานกลาง	2.96	0.64	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.15	0.52	ปานกลาง	2.91	0.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.15	0.47	ปานกลาง	2.92	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ความยุติธรรมในองค์การ	11-15 ปี (n = 36)			16-20 ปี (n = 36)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22	0.61	ปานกลาง	3.07	0.49	ปานกลาง
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.17	0.78	ปานกลาง	2.77	0.73	ปานกลาง
3. ด้านระบบการประเมิน	3.07	0.65	ปานกลาง	3.04	0.67	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	2.99	0.63	ปานกลาง	2.94	0.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.11	0.53	ปานกลาง	2.95	0.53	ปานกลาง

  

ความยุติธรรมในองค์การ	21 ปี (n = 34)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50	0.60	มาก
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.48	0.76	มาก
3. ด้านระบบการประเมิน	3.34	0.51	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.11	0.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.36	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การไม่เกิน 5 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.27$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{x} = 3.22$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{x} = 3.15$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 2.98$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.96$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 2.96$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.91$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.86$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 11-15 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.07$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16-20 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.07$ ) ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.04$ ) ด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 2.94$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.77$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.50$ ) และด้านกำหนดค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ด้านระบบการประเมิน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และด้านกระบวนการประเมิน ( $\bar{X} = 3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4-20 ถึง 4-65

ตารางที่ 4-20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

แรงงใจในการทำงาน	เพศชาย (n = 142)		เพศหญิง (n = 227)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านสภาพการทำงาน	3.66	0.74	3.58	0.78	0.95	0.31
2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.64	0.67	3.55	0.74	1.10	0.08
3 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	3.16	0.92	3.08	0.92	0.83	0.85
4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.63	0.88	3.43	0.90	2.04	0.48
5 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.61	0.74	3.38	0.82	2.65	0.12
6 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.50	0.81	3.28	0.84	2.46	0.66
7 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.84	3.18	0.88	2.14	0.85
รวมเฉลี่ย	3.51	0.62	3.36	0.67	2.23	0.53

จากตารางที่ 4-20 พบว่า แรงงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้าน ความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าใน การทำงานและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ  
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.97	0.99	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	365	215.18	0.59		
	รวม	368	218.16			
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.73	0.57	1.11	0.34
	ภายในกลุ่ม	365	188.95	0.51		
	รวม	368	190.69			
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.48	1.16	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	365	309.00	0.84		
	รวม	368	312.48			
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.63	0.54	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	365	299.86	0.82		
	รวม	368	301.50			
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.89	0.29	0.45	0.71
	ภายในกลุ่ม	365	237.70	0.65		
	รวม	368	238.59			
6. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	0.42	0.73
	ภายในกลุ่ม	365	257.48	0.70		
	รวม	368	258.37			
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.19	1.06	1.38	0.24
	ภายในกลุ่ม	365	280.28	0.76		
	รวม	368	283.47			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.01	0.33	0.78	0.50
	ภายในกลุ่ม	365	157.38	0.43		
	รวม	368	158.40			

จากตารางที่ 4-21 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.12	0.37	0.63	0.59
	ภายในกลุ่ม	365	217.04	0.59		
	รวม	368	218.16			
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.144	0.48	0.92	0.96
	ภายในกลุ่ม	365	190.547	0.52		
	รวม	368	190.69			
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.05	3.02	3.63	0.13
	ภายในกลุ่ม	365	303.431	0.83		
	รวม	368	312.48			
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.20	0.786	0.89	0.44
	ภายในกลุ่ม	365	299.29	0.82		
	รวม	368	301.50			
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.77	0.59	0.90	0.43
	ภายในกลุ่ม	365	236.82	0.64		
	รวม	368	238.59			
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	365	257.19	0.75		
	รวม	368	258.37			

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.36	0.79	1.02	0.38
	ภายในกลุ่ม	365	280.10	0.77		
	รวม	368	283.47			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.66	0.22	0.51	0.67
	ภายในกลุ่ม	365	157.73	0.43		
	รวม	368	158.40			

จากตารางที่ 4-22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 ด้านสภาพการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.12	2.56	4.40*	0.01
	ภายในกลุ่ม	366	213.04	0.58		
	รวม	368	218.16			
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.97	2.48	4.90**	0.00
	ภายในกลุ่ม	366	185.71	0.50		
	รวม	368	190.69			
3. ด้านการกำหนด ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	0.58	0.55
	ภายในกลุ่ม	366	311.49	0.85		
	รวม	368	312.48			



ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ ดีต่อผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	366	300.61	0.82		
	รวม	368	301.50			
5. ด้านความคาดหวัง ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.42	0.65
	ภายในกลุ่ม	366	238.04	0.65		
	รวม	368	238.59			
6. ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	0.92	0.39
	ภายในกลุ่ม	366	257.07	0.70		
	รวม	368	258.37			
7. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	1.03	0.35
	ภายในกลุ่ม	366	281.88	0.77		
	รวม	368	283.47			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.50	0.75	1.75	0.17
	ภายในกลุ่ม	366	156.89	0.42		
	รวม	368	158.40			

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$ 

จากตารางที่ 4-23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) และ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านการกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-24 ถึง 4-25

ตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพ  
การทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.38	3.64	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38		0.26*	0.44*
ปริญญาตรี	3.64		-	0.18
สูงกว่าปริญญาตรี	3.82			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานของ  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่า  
ปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา  
ตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงานมากกว่าข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี  
ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษา  
ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.34	3.63	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.34		0.29*	0.39*
ปริญญาตรี	3.63		-	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.73			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	7.59	1.89	3.28*	0.01
	ภายในกลุ่ม	364	210.57	0.57		
	รวม	368	218.16			
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.20	1.30	2.55*	0.03
	ภายในกลุ่ม	364	185.48	0.51		
	รวม	368	190.69			
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.29	1.07	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม	364	308.19	0.84		
	รวม	368	312.48			
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	9.04	2.26	2.81*	0.02
	ภายในกลุ่ม	364	292.45	0.80		
	รวม	368	301.50			
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	6.35	1.58	2.49*	0.04
	ภายในกลุ่ม	364	232.24	0.63		
	รวม	368	238.59			

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	8.45	2.11	3.07*	0.01
	ภายในกลุ่ม	364	249.92	0.68		
	รวม	368	258.37			
7. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.83	1.20	1.57	0.17
	ภายในกลุ่ม	364	278.64	0.76		
	รวม	368	283.47			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4	5.45	1.36	3.24*	0.01
	ภายในกลุ่ม	364	152.94	0.42		
	รวม	368	158.40			

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 4-26 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและรวมเฉลี่ย ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านการกำหนดค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-27 ถึง 4-31

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	3.74	3.40	3.60	3.48	3.63
ไม่เกิน 5 ปี	3.74	-	-0.34*	-0.14	-0.26	-0.11
6 – 10 ปี	3.40		-	0.02	0.08	0.23
11 – 15 ปี	3.60			-	-0.12	0.03
16 – 20 ปี	3.48				-	0.15
21 ปี ขึ้นไป	3.63					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี กับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี กับ 11 – 15 ปี และ 11 – 15 ปี กับ 6 – 10 ปี มีแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	3.66	3.39	3.50	3.70	3.67
ไม่เกิน 5 ปี		3.66	-0.27*	-0.16	0.04	0.01
6 – 10 ปี		3.39	-	0.11	0.31*	0.28
11 – 15 ปี		3.50		-	0.20	0.17
16 – 20 ปี		3.70			-	-0.03
21 ปี ขึ้นไป		3.67				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี กับ 6 – 10 ปี และ 6-10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี และ 11 – 15 ปี กับ 6 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ  
กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์การ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์การ	$\bar{X}$	3.63	3.27	3.37	3.52	3.66
ไม่เกิน 5 ปี		3.63	-	-0.36*	-0.11	0.03
6 – 10 ปี		3.27		0.10	0.25	0.39*
11 – 15 ปี		3.37		-	0.15	0.29
16 – 20 ปี		3.52			-	0.14
21 ปี ขึ้นไป		3.66				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไป กับ 6 – 10 ปี และ 6-10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลา 21 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี และ 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี มีแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงาน  
ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวง  
ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	3.58	3.27	3.34	3.50	3.48
ไม่เกิน 5 ปี	3.58	-	-0.31*	-0.24	-0.08	-0.10
6 – 10 ปี	3.27		-	0.07	0.23	0.21
11 – 15 ปี	3.34			-	0.16	0.14
16 – 20 ปี	3.50				-	-0.02
21 ปี ขึ้นไป	3.48					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวังต่อ  
องค์กร ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี กับไม่  
เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มี  
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวัง  
ต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป กับ 16 – 20 ปี  
16 – 20 ปี กับ 11 – 15 ปี และ 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี มีแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวัง  
ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน  
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กร		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	3.49	3.16	3.15	3.36	3.48
ไม่เกิน 5 ปี	3.49	-	-0.33*	-0.34*	-0.13	-0.01
6 – 10 ปี	3.16		-	-0.01	0.20	0.32
11 – 15 ปี	3.15			-	0.21	0.33
16 – 20 ปี	3.36				-	0.12
21 ปี ขึ้นไป	3.48					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานของ  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี  
และ 6 – 10 ปี กับ ไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใน  
การทำงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลา 6 – 10 ปี และ  
ไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลา 21 ปี ขึ้นไป กับ 16 – 20 ปี  
ระหว่าง 16 – 20 ปี กับ 11 – 15 ปี และ 11 – 15 ปี กับ 6 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพ  
การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวม

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
เฉลี่ย	3.51	3.22	3.32	3.44	3.53
ไม่เกิน 5 ปี	3.51	-0.29*	-0.19	-0.07	0.02
6 – 10 ปี	3.22	-	0.01	0.22	0.31*
11 – 15 ปี	3.32	-	-	0.12	0.21
16 – 20 ปี	3.44	-	-	-	0.09
21 ปี ขึ้นไป	3.53	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี และ 6 – 10 ปี กับ 21 ปี ขึ้น  
ไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มี  
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม  
มากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่เกิน 5 ปี  
และ 6 – 10 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้น  
ไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ ไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปี กับ 11 – 15 ปี  
ระหว่าง 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับ ไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี กับ  
ไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

บรรยากาศในองค์กร	เพศชาย (n = 142)		เพศหญิง (n = 227)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.29	0.64	3.11	0.71	2.45	0.45
2. ด้านความท้าทายและความ รับผิดชอบ	3.43	0.63	3.38	0.64	0.78	0.99
3. ด้านความอบอุ่นและการ สนับสนุน	3.37	0.56	3.22	0.63	2.29	0.29
4. ด้านการให้รางวัลและการ ลงโทษ	3.08	0.75	2.87	0.73	2.69	0.78
5. ด้านความขัดแย้ง	3.25	0.57	3.05	0.63	3.05	0.34
6. ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงาน และความคาดหวัง	3.32	0.54	3.19	0.56	2.07	0.95
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.55	0.66	3.37	0.74	2.38	0.31
8. ด้านความเสียหายและการรับ ความเสียหาย	3.25	0.68	3.11	0.58	1.98**	0.00
รวมเฉลี่ย	3.32	0.42	3.16	0.51	2.87	0.54

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4-33 พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความเสียหายและการรับความเสียหายของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยที่ค่าเฉลี่ยเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่มและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ  
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

บรรยากาศในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้าง องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.41	0.80	1.66	0.17
	ภายในกลุ่ม	365	176.36	0.48		
	รวม	368	178.77			
2. ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.82	0.27	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	365	150.35	0.41		
	รวม	368	151.18			
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.83	1.94	5.28**	0.00
	ภายในกลุ่ม	365	134.13	0.36		
	รวม	368	139.96			
4. ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.84	1.61	2.93*	0.03
	ภายในกลุ่ม	365	200.39	0.54		
	รวม	368	205.23			
5. ด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.64	0.88	2.31	0.07
	ภายในกลุ่ม	365	138.63	0.38		
	รวม	368	141.28			
6. ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.13	0.71	2.29	0.07
	ภายในกลุ่ม	365	112.84	0.30		
	รวม	368	114.97			
7. ด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวและ การจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.40	1.13	2.22	0.08
	ภายในกลุ่ม	365	185.95	0.50		
	รวม	368	189.36			
8. ด้านความเสียหาย และการรับความเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	0.36	0.93	0.42
	ภายในกลุ่ม	365	143.00	0.39		
	รวม	368	144.10			

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.42	0.80	3.15*	0.02
	ภายในกลุ่ม	365	93.30	0.25		
	รวม	368	95.730			

\*p &lt; .05 \*\*p &lt; .01

จากตารางที่ 4-34 พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษและรวมเฉลี่ย ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) และ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดี ต่อกลุ่ม และด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 4-35 ถึง 4-36

ตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ	21 - 30      31 - 40      41 - 50      51 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$			
	3.39	3.13	3.19	3.47
21 - 30 ปี	3.39	-	-0.26*	-0.20*
31 - 40 ปี	3.13		-	0.09*
41 - 50 ปี	3.19			-
51 ปีขึ้นไป	3.47			

\*p &lt; .05

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กับอายุ 41 – 50 ปี อายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 31 – 40 ปี อายุ 31 – 40 ปีกับอายุ 21 – 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 21 – 30 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กับอายุ 31 – 40 ปีและ และอายุ 51 ปีขึ้นไปกับ อายุ 21 – 30 ปี มีบรรยากาศในองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ		21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.01	2.86	2.84	3.24
21 – 30 ปี	3.01	-	-0.15	-0.17	0.23
31 – 40 ปี	2.86		-	-0.02	0.38*
41 – 50 ปี	2.84			-	0.40*
51 ปีขึ้นไป	3.24				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กับอายุ 41 – 50 ปี อายุ 41 – 50 ปี กับ อายุ 31 – 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กับอายุ 21 – 30 ปีและอายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 31 – 40 ปีอายุ 41 – 50 ปีกับ อายุ 21 – 30 ปี และอายุ 31 – 40 ปีกับ อายุ 21 – 30 ปี มีบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ  
โดยภาพรวม

อายุ	21 - 30      31 - 40      41 - 50      51 ปีขึ้นไป				
	เฉลี่ย	3.28	3.13	3.17	3.40
21 - 30 ปี	3.28	-	-0.15*	-0.11	0.12
31 - 40 ปี	3.13		-	0.04	0.27*
41 - 50 ปี	3.17			-	0.23*
51 ปีขึ้นไป	3.40				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวมของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กับอายุ 41 - 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป กับ อายุ 31 - 40 ปี และ  
อายุ 31 - 40 ปีกับอายุ 21 - 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวมมากกว่า  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีอายุระหว่างอายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 41 - 50 ปี อายุ 31 - 40 ปีและ  
อายุ 21 - 30 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 21 - 30 ปีอายุ 41 - 50 ปี  
กับ อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีกับ อายุ 21 - 30 ปี มีบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวม ไม่  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้  
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

บรรยากาศในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้าง องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.88	0.62	1.29	0.27
	ภายในกลุ่ม	365	176.89	0.48		
	รวม	368	178.77			
2. ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.99	0.33	0.80	0.49
	ภายในกลุ่ม	365	150.18	0.41		
	รวม	368	151.18			
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.03	0.34	0.91	0.43
	ภายในกลุ่ม	365	138.92	0.38		
	รวม	368	139.96			
4. ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.46	0.48	0.87	0.45
	ภายในกลุ่ม	365	203.77	0.55		
	รวม	368	205.23			
5. ด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.82	0.27	0.71	0.54
	ภายในกลุ่ม	365	140.45	0.38		
	รวม	368	141.28			
6. ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.46	0.15	0.49	0.69
	ภายในกลุ่ม	365	114.51	0.31		
	รวม	368	114.97			
7. ด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวและ การจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.73	0.57	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	365	187.63	0.51		
	รวม	368	189.36			
8. ด้านความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยง ภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	0.47	0.69
	ภายในกลุ่ม	365	143.54	0.39		
	รวม	368	144.10			



ตารางที่ 4-38 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.58	0.19	0.74	0.52
	ภายในกลุ่ม	365	95.14	0.26		
	รวม	368	95.73			

จากตารางที่ 4-38 พบว่า บรรยากาศในองค์กรทุกด้านของข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรีกรักดีต่อกัน ด้านความเสียหายและการรับความเสียหายและรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กร ของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระดับการศึกษา (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้าง องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.02	1.01	2.09	0.12
	ภายในกลุ่ม	366	176.75	0.48		
	รวม	368	178.77			
2. ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	1.15	0.31
	ภายในกลุ่ม	366	150.23	0.41		
	รวม	368	151.18			
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.16	0.31
	ภายในกลุ่ม	366	139.07	0.38		
	รวม	368	139.96			
4. ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	366	204.78	0.56		
	รวม	368	205.23			
5. ด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	366	140.13	0.38		
	รวม	368	141.28			
6. ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.10	1.55	5.07**	0.00
	ภายในกลุ่ม	366	111.87	0.30		
	รวม	368	114.97			
7. ด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวและ การจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	1.03	0.35
	ภายในกลุ่ม	366	188.30	0.51		
	รวม	368	189.36			
8. ด้านความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยง ภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54		
	ภายในกลุ่ม	366	143.00	0.39		
	รวม	368	144.10			

ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	1.97	0.14
	ภายในกลุ่ม	366	94.70	0.25		
	รวม	368	95.73			

\*\*p &lt; .01

จากตารางที่ 4-39 พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ส่วนด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสียสละและการรับความเสียสละและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร ด้านมาตรฐานปฏิบัติงานและความคาดหวัง ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	3.31	3.19	3.51					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	-	-0.12	0.20					
ปริญญาตรี	3.19		-	0.32*					
สูงกว่าปริญญาตรี	3.51			-					

\*p &lt; .05

จากตารางที่ 4-40 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานปฏิบัติงานและความคาดหวังของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานปฏิบัติงานและความคาดหวังมากกว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานปฏิบัติงานและความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กร ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้าง องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	8.05	2.01	4.29**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	170.71	0.46		
	รวม	368	178.77			
2. ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.35	1.08	2.69*	0.03
	ภายในกลุ่ม	364	146.83	0.403		
	รวม	368	151.18			
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	4	11.94	2.98	8.49**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	128.01	0.35		
	รวม	368	139.96			
4. ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	4	15.58	3.89	7.47**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	189.64	0.52		
	รวม	368	205.23			
5. ด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	4	5.01	1.25	3.34*	0.01
	ภายในกลุ่ม	364	136.27	0.37		
	รวม	368	141.28			
6. ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4	4.29	1.07	3.52**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	110.68	0.30		
	รวม	368	114.97			

ตารางที่ 4-41 (ต่อ)

บรรยากาศในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.74	1.43	2.84*	0.02
	ภายในกลุ่ม	364	183.62	0.50		
	รวม	368	189.36			
8. ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	5.24	1.31	3.43**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	138.86	0.38		
	รวม	368	144.10			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4	6.38	1.59	6.50**	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	89.34	0.24		
	รวม	368	95.73			

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$ 

จากตารางที่ 4-41 พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย และรวมเฉลี่ย ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) และ ( $p < .05$ )

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-42 ถึง 4-50

ตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้าน โครงสร้างองค์กร ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กร		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	3.27	2.96	3.17	3.09	3.44
ไม่เกิน 5 ปี	3.27	-	-0.31*	-0.10	-0.18	0.17
6 – 10 ปี	2.96		-	0.21	0.13	0.48
11 – 15 ปี	3.17			-	-0.08	0.27
16 – 20 ปี	3.09				-	0.35*
21 ปีขึ้นไป	3.44					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-42 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี  
และ 6 – 10 ปีกับ ไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านโครงสร้างองค์กรมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน  
องค์กร 16 – 20 ปี 6 – 10 ปีและ ไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ ไม่เกิน 5 ปี  
16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับ ไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ  
11 – 15 ปีกับ ไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-43 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของ  
กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	3.43	3.30	3.31	3.32	3.69
ไม่เกิน 5 ปี	3.43	-	-0.12	-0.11	0.26*
6 – 10 ปี	3.30	-	0.01	0.02	0.39*
11 – 15 ปี	3.31	-	-	0.01	0.38*
16 – 20 ปี	3.32	-	-	-	0.37*
21 ปี ขึ้นไป	3.69	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-43 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี และ 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	3.41	3.05	3.12	3.14	3.57
ไม่เกิน 5 ปี	3.41	-0.36*	-0.29*	-0.27*	0.16
6 – 10 ปี	3.05		0.07	0.09	0.52*
11 – 15 ปี	3.12			0.02	0.45*
16 – 20 ปี	3.14				0.43*
21 ปี ขึ้นไป	3.57				

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-44 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-45 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ  
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์การ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์การ	3.08	2.65	3.01	2.73	3.25
ไม่เกิน 5 ปี	3.08	-0.43*	-0.07	-0.35*	0.17
6 – 10 ปี	2.65	2.65	0.36*	0.08	0.60
11 – 15 ปี	3.01	3.01	-	-0.28	0.24
16 – 20 ปี	2.73	2.73	2.73	-	0.52*
21 ปี ขึ้นไป	3.25	3.25	3.25	3.25	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-45 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไป กับ 16 – 20 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-46 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านความขัดแย้ง ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.20	-	-0.27*	0.02	-0.21
6 – 10 ปี	2.93	-	0.29*	0.15	0.29*
11 – 15 ปี	3.22	-	-	-0.14	0.00
16 – 20 ปี	3.08	-	-	-	0.14
21 ปีขึ้นไป	3.22	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-46 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้งของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านการให้ด้านความขัดแย้งมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-47 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป	
ไม่เกิน 5 ปี	3.28	-	-0.17*	-0.02	-0.17	0.20
6 – 10 ปี	3.11	-	0.15	0.00	0.37*	
11 – 15 ปี	3.26	-	-	-0.15	0.22	
16 – 20 ปี	3.11	-	-	-	0.37*	
21 ปี ขึ้นไป	3.48	-	-	-	-	

\*p < .05

ตารางที่ 4-47 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวังของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านการให้ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวังมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-48 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ  
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ของข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา  
การปฏิบัติงานในองค์การ

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์การ		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์การ	$\bar{X}$	3.49	3.26	3.46	3.40	3.71
ไม่เกิน 5 ปี		3.49	-	-0.23*	-0.09	0.22
6 – 10 ปี		3.26		0.20	0.14	0.45*
11 – 15 ปี		3.46			-0.06	0.25
16 – 20 ปี		3.40				0.31
21 ปี ขึ้นไป		3.71				

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-48 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่มของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่มมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กร  
ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.22	-	-0.16*	0.03	-0.32*
6 – 10 ปี	3.06	-	0.19	-0.16	0.28*
11 – 15 ปี	3.25	-	-	-0.35	0.09*
16 – 20 ปี	2.90	-	-	-	0.44*
21 ปี ขึ้นไป	3.34	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-49 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยมากกว่าข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีค่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์กรด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-50 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ โดยภาพรวม

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์การ		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.30	3.04	3.22	3.10	3.46
ไม่เกิน 5 ปี	3.30	-	-0.26*	-0.08	-0.02*	0.16
6 – 10 ปี	3.04		-	0.18	0.06	0.42*
11 – 15 ปี	3.22			-	-0.12	0.24*
16 – 20 ปี	3.10				-	0.36*
21 ปี ขึ้นไป	3.46					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-50 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวมของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับ 16 – 20 ปี 21 ปี ขึ้นไป  
กับ 11 – 15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี และ 6 – 10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลา  
การปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวมมากกว่า  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี  
6 – 10 ปี และไม่เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน  
องค์การ 21 ปี ขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี 16 – 20 ปีกับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปีกับ 6 – 10 ปี 11 – 15 ปีกับ  
6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มีบรรยากาศในองค์การ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-51 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามเพศ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

ความยุติธรรมในองค์การ	เพศชาย (n = 142)		เพศหญิง (n = 227)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	0.59	3.13	0.59	2.36	0.44
2. ด้านกำหนดค่าตอบแทน	3.06	0.87	2.95	0.77	1.22*	0.01
3. ด้านระบบการประเมิน	3.26	0.52	3.06	0.60	3.23	0.38
4. ด้านกระบวนการประเมิน	3.16	0.59	2.98	0.61	2.73	0.46
รวมเฉลี่ย	3.19	0.53	3.03	0.52	2.81	0.25

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-51 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทนของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การของเพศ  
ชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านระบบ  
การประเมิน ด้านกระบวนการประเมินและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามอายุ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

ความยุติธรรมใน องค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	4.84	1.61	4.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	365	125.82	0.34		
	รวม	368	130.66			
2. ด้านกำหนด ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.30	2.43	3.73*	0.01
	ภายในกลุ่ม	365	237.99	0.65		
	รวม	368	245.30			
3. ด้านระบบ การประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.58	1.52	4.60**	0.00
	ภายในกลุ่ม	365	121.24	0.33		
	รวม	368	125.83			
4. ด้านกระบวนการ ประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.56	0.85	2.29	0.07
	ภายในกลุ่ม	365	135.70	0.37		
	รวม	368	138.27			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.83	1.27	4.62**	0.00
	ภายในกลุ่ม	365	100.81	0.27		
	รวม	368	104.65			

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4-52 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกำหนดค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมินและรวมเฉลี่ยของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) และ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านกระบวนการประเมินไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-53 ถึง 4-56



ตารางที่ 4-53 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ	51 ปีขึ้นไป			
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 ปีขึ้นไป
	3.23	3.09	3.12	3.52
21 - 30 ปี	3.23	-	-0.11	0.29*
31 - 40 ปี	3.09		0.03	0.43*
41 - 50 ปี	3.12		-	0.40*
51 ปีขึ้นไป	3.52			-

\*p < .05

ตารางที่ 4-53 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 41 - 50 ปีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 31 - 40 ปีและ อายุ 51 ปีขึ้นไปกับ อายุ 21- 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 41 - 50 ปี อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 21 - 30 ปี ส่วนของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 41 - 50 ปีกับ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปีกับอายุ 21 - 30 ปี และอายุ 31 - 40 กับอายุ 21 - 30 ปี มีความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-54 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านกำหนดค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ	21 - 30      31 - 40      41 - 50      51 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	2.99	2.89	2.98	3.45
21 - 30 ปี	2.99	-	-0.10	-0.01	0.46*
31 - 40 ปี	2.89		-	0.09	0.56*
41 - 50 ปี	2.98			-	0.47*
51 ปีขึ้นไป	3.45				-

\* $p < .05$

ตารางที่ 4-54 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทนของ  
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 41 - 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ  
31 - 40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 21- 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดย  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนด  
ค่าตอบแทนมากกว่าค่าเฉลี่ยของของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 41 - 50 ปี อายุ  
31 - 40 ปีและอายุ 21 - 30 ปี ส่วนของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 41 - 50 ปีกับอายุ  
31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปีกับอายุ 21 - 30 ปี และอายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 21 - 30 ปี มีความยุติธรรมใน  
องค์การด้านกำหนดค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-55 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านระบบการประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ					
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.21	2.96	3.25	3.29
21 - 30 ปี	3.21	-	-0.25*	0.04	0.08
31 - 40 ปี	2.96		-	0.29*	0.33*
41 - 50 ปี	3.25			-	0.04
51 ปีขึ้นไป	3.29				-

\* $p < .05$

ตารางที่ 4-55 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านระบบการประเมินของ  
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปีกับ  
อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 31 - 40 ปีกับอายุ 21 - 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )  
โดยของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมด้านระบบ  
การประเมินในองค์การมากกว่าค่าเฉลี่ยของ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 31 - 40 ปี  
และอายุ 21 - 30 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 41 - 50 ปี  
อายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 21 - 30 ปี และ อายุ 41 - 50 ปีกับอายุ 21 - 30 ปีมีความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านระบบการประเมิน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-56 ผลการทดสอบความแตกต่างรวมเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

อายุ	21 - 30      31 - 40      41 - 50      51 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	3.14	2.98	3.06	3.36
21 - 30 ปี	3.14	-	-0.16	-0.08	0.22*
31 - 40 ปี	2.98		-	0.08	0.38*
41 - 50 ปี	3.06			-	0.30*
51 ปีขึ้นไป	3.36				-

\* $p < .05$

ตารางที่ 4-56 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การรวมเฉลี่ยของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 41 - 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 31-40 ปี และอายุ  
51 ปีขึ้นไปกับ 21-30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยของข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์การรวมเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างอายุ 31 - 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 21 - 30 ปี ส่วนของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างอายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 41 - 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไปกับอายุ 21 - 30 ปี  
และอายุ 41 - 50 ปีกับอายุ 21 - 30 ปี มีความยุติธรรมในองค์การรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามรายได้ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

ความยุติธรรมใน องค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.58	0.52	1.48	0.21
	ภายในกลุ่ม	365	129.08	0.35		
	รวม	368	130.66			
2. ด้านกำหนด ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.07	1.35	2.05	0.10
	ภายในกลุ่ม	365	241.22	0.66		
	รวม	368	245.30			
3. ด้านระบบ การประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.62	0.20	0.60	0.61
	ภายในกลุ่ม	365	125.21	0.34		
	รวม	368	125.83			
4. ด้านกระบวนการ ประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.45	0.48	1.29	0.27
	ภายในกลุ่ม	365	136.81	0.37		
	รวม	368	138.27			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.13	0.37	1.33	0.26
	ภายในกลุ่ม	365	103.52	0.28		
	รวม	368	104.65			

จากตารางที่ 4-57 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกำหนดค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมิน ด้านกระบวนการประเมินและ  
รวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระดับการศึกษา (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

ความยุติธรรมใน องค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	366	129.85	0.35		
	รวม	368	130.66			
2. ด้านกำหนด ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.65	2.32	3.53*	0.03
	ภายในกลุ่ม	366	240.65	0.65		
	รวม	368	245.30			
3. ด้านระบบ การประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.48	0.61
	ภายในกลุ่ม	366	125.49	0.34		
	รวม	368	125.83			
4. ด้านกระบวนการ ประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.42	0.65
	ภายในกลุ่ม	366	137.94	0.37		
	รวม	368	138.27			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.56	0.56
	ภายในกลุ่ม	366	104.32	0.28		
	รวม	368	104.65			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-58 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทนของ  
ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับ  
การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา  
และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านระบบการประเมิน ด้านกระบวนการประเมินและรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่าง  
กัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ LSD ผล  
การวิเคราะห์ตารางที่ 4-59

ตารางที่ 4-59 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านกำหนดค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทน			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{x}$	3.14	3.00	2.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.14	-	-0.14	-0.48*
ปริญญาตรี	3.00	-	-	-0.34*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.66	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-55 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมด้านกำหนดค่าตอบแทนมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความยุติธรรมในองค์การด้านกำหนดค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์กร ของข้าราชการ  
พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1)

ความยุติธรรมใน องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	9.71	2.42	7.30*	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	120.95	0.33		
	รวม	368	130.66			
2. ด้านกำหนด ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	12.48	3.12	4.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	232.81	0.64		
	รวม	368	245.30			
3. ด้านระบบ การประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.90	1.47	4.48*	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	119.92	0.32		
	รวม	368	125.83			
4. ด้านกระบวนการ ประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.08	1.02	2.77*	0.02
	ภายในกลุ่ม	364	134.18	0.36		
	รวม	368	138.27			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4	6.33	1.58	5.86*	0.00
	ภายในกลุ่ม	364	98.32	0.27		
	รวม	368	104.65			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-60 พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรม  
ทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ในแต่ละด้าน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ไม่ว่าจะเป็นด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา  
และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกำหนดค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมิน ด้านกระบวนการประเมิน  
และรวมเฉลี่ย

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผล  
การวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-61 ถึง 4-65



ตารางที่ 4-61 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา  
การปฏิบัติงานในองค์การ

ระยะเวลาการ		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์การ	$\bar{X}$	3.27	2.96	3.22	3.07	3.50
ไม่เกิน 5 ปี		3.27	-	-0.31*	-0.20	0.23*
6 – 10 ปี		2.96	-	0.26*	0.11	0.54*
11 – 15 ปี		3.22	-	-	-0.15	0.28*
16 – 20 ปี		3.07	-	-	-	0.43*
21 ปี ขึ้นไป		3.50	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-61 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์  
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลา  
การปฏิบัติงานในองค์การ 21 ปีขึ้นไปกับ 16-20 ปี 21ปี ขึ้นไปกับ 11-15 ปี 21 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี  
21ปีขึ้นไป กับไม่เกิน 5 ปี 11-15 ปี กับ 6-10 ปี และ6-10ปี กับ ไม่เกิน 5ปี แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
ในองค์การ 21ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การมากกว่า ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี  
และไม่เกิน 5 ปี ส่วน 16 – 20 ปี กับ 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี กับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี กับ ไม่เกิน 5 ปี  
และ 11 – 15 ปี กับ ไม่เกิน 5ปี มีความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-62 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านกำหนด  
ค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	2.98	-	0.19	-0.21	0.50*
6 – 10 ปี	2.86	-	0.31	-0.09	0.62*
11 – 15 ปี	3.17		-	-0.40*	0.31
16 – 20 ปี	2.77			-	0.71*
21 ปี ขึ้นไป	3.48				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-62 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์กรด้านกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปกับ 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไปกับ 6-10ปี 21ปีขึ้นไป กับไม่เกิน 5ปี และ 16-20 ปี กับ 11 – 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์กรด้านกำหนดค่าตอบแทนมากกว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี 11 – 15 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21ปีขึ้นไป กับ 11-15 ปี 16 – 20 ปี กับ 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี กับไม่เกิน 5ปี และ 11 – 15 ปี กับ 6-10ปี 11 – 15 ปี กับ ไม่เกิน 5 ปี และ 6-10 ปีกับ ไม่เกิน 5 ปี มีความยุติธรรมในองค์กรด้านกำหนดค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-63 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านระบบ  
การประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์กร	3.22	2.96	3.07	3.04	3.34
ไม่เกิน 5 ปี	3.22	-	-0.15	-0.18	0.12
6 – 10 ปี	2.96	-	0.11	0.08	0.38*
11 – 15 ปี	3.07		-	-0.03	0.27
16 – 20 ปี	3.04			-	0.30*
21 ปี ขึ้นไป	3.34				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-63 พบว่าค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบการประเมินของ  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปกับ 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป  
กับ 6-10ปี และ 6 – 10 ปี กับ ไม่เกิน 5ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่ 21ปีขึ้นไป  
มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบการประเมินมากกว่า ข้าราชการ พนักงาน และ  
ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี 6 – 10 ปี และไม่เกิน 5ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน  
และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21ปีขึ้นไปกับ 11-15 21 ปีขึ้นไปกับไม่เกิน 5 ปี และ  
16 – 20 ปีกับ 11-15 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี กับ 6-10ปี 16 – 20 ปี กับ ไม่เกิน 5 ปี 11-15 ปีกับ 6-10 ปี  
และ 11-15 ปี กับไม่เกิน 5 ปี มีความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบการประเมิน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-64 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านกระบวนการ  
การประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท  
กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ปฏิบัติงานในองค์การ	3.15	2.91	2.99	2.94	3.11
ไม่เกิน 5 ปี	3.15	-0.24*	-0.16	-0.21	-0.04
6 – 10 ปี	2.91	-	0.08	0.03	0.20
11 – 15 ปี	2.99		-	-0.05	0.12
16 – 20 ปี	2.94			-	0.17
21 ปีขึ้นไป	3.11				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-64 พบว่าค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการประเมิน  
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี กับ ไม่เกิน 5 ปี แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ  
ด้านกระบวนการประเมินมากกว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่  
เกิน 5 ปี ส่วนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21ปีขึ้นไป กับ 16-20 ปี  
21ปีขึ้นไป กับ 11-15ปี 21ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี 21ปีขึ้นไป กับ ไม่เกิน 5 ปี 16-20ปี กับ 11-15 ปี  
16-20ปี กับ 6-10 ปี 16-20 ปีกับไม่เกิน 5 ปี 11-15 ปี กับ 6-10 ปี และ 11-15 ปีกับไม่เกิน 5 ปี มี  
ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการประเมิน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-65 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์การ โดยภาพรวม

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.15	-	-0.23*	-0.04	-0.20
6 – 10 ปี	2.92	-	0.19*	0.03	0.44*
11 – 15 ปี	3.11		-	-0.16	0.25*
16 – 20 ปี	2.95			-	0.41*
21 ปี ขึ้นไป	3.36				-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-65 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การ โดยภาพรวมของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป กับไม่เกิน 5 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 6-10 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 11-15 ปี 21 ปี ขึ้นไปกับ 16-20 ปี 11-15 ปีกับ 6-10 และ 6-10 ปีกับไม่เกิน 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยที่ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ในองค์การโดยภาพรวมมากกว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี 11-15 ปี และ 6-10 ปี ส่วน 16-20 ปีกับ 11-15 ปี 16-20 ปีกับ 6-10 ปี 16-20 ปีกับไม่เกิน และ 11-15 ปี กับไม่เกิน 5 ปี มีความยุติธรรมในองค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์การและความยุติธรรมใน องค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม ผล การวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-66 ถึง 4-68

ตารางที่ 4-66 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศในองค์กรของ  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม  
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2)

แรงจูงใจในการทำงาน	บรรยากาศในองค์กร			
	ด้านความท้าทาย และความ รับผิดชอบ	ด้านความ อบอุ่นและ การสนับสนุน	ด้านการให้ รางวัลและ การลงโทษ	ด้านความ ขัดแย้ง
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.36**	0.50**	0.39**	0.32**
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	0.51**	0.49**	0.43**	0.41**
3. ด้านการกำหนด ค่าตอบแทน	0.26**	0.27**	0.46**	0.24**
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	0.48**	0.53**	0.50**	0.49**
5. ด้านความคาดหวังต่อ องค์กร	0.48**	0.50**	0.54**	0.41**
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร	0.48**	0.52**	0.51**	0.45**
7. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	0.40**	0.40**	0.55**	0.33**
รวมทุกด้าน	0.54**	0.58**	0.62**	0.48**

\*\* p < .01

ตารางที่ 4-66 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	บรรยากาศในองค์กร			รวมทุกด้าน
	ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง	ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวและการ จงรักภักดีต่อกลุ่ม	ด้านความเสี่ยง ภัยและการรับ ความเสี่ยงภัย	
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.37**	0.39**	0.29**	0.50**
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	0.42**	0.52**	0.31**	0.57**
3. ด้านการกำหนด ค่าตอบแทน	0.33**	0.32**	0.30**	0.41**
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา	0.33**	0.49**	0.22**	0.57**
5. ด้านความคาดหวังต่อ องค์กร	0.44**	0.49**	0.34**	0.60**
6. ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อ องค์กร	0.40**	0.47**	0.34**	0.59**
7. ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	0.37**	0.40**	0.27**	0.52**
รวมทุกด้าน	0.48**	0.56**	0.38**	0.68**

\*\* p &lt; .01

จากตารางที่ 4-66 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านการกำหนดค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรู้สึกว่าตนมี

ความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ตารางที่ 4-67 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความยุติธรรมองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความยุติธรรมในองค์การ				รวมทุกด้าน
	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ด้านกำหนดค่าตอบแทน	ด้านระบบการประเมิน	ด้านกระบวนการประเมิน	
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.36**	0.25**	0.37**	0.30**	0.39**
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.42**	0.28**	0.41**	0.37**	0.44**
3. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน	0.33**	0.46**	0.38**	0.34**	0.47**
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	0.56**	0.28**	0.40**	0.34**	0.47**
5. ด้านความคาดหวังต่อองค์การ	0.44**	0.31**	0.46**	0.39**	0.48**
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	0.46**	0.31**	0.44**	0.32**	0.46**
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.42**	0.39**	0.46**	0.34**	0.49**
รวมทุกด้าน	0.55**	0.42**	0.53**	0.44**	0.59**

\*\*  $p < .01$

ตารางที่ 4-67 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบการประเมินด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชามี



ความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
ด้านความคาดหวังต่อการมีปฏิสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบการประเมิน ด้านความรู้สึกว่าตน  
มีความสำคัญต่อการมีปฏิสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบ  
การประเมิน

ตารางที่ 4-68 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในองค์กรของ  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม  
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2)

บรรยากาศในองค์กร	ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ความยุติธรรมในองค์กร			รวมทุก ด้าน
		ด้านกำหนด ค่าตอบแทน	ด้านระบบ การประเมิน	ด้าน กระบวนการ ประเมิน	
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.57**	0.43**	0.54**	0.48**	0.61**
2. ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	0.51**	0.29**	0.48**	0.38**	0.50**
3. ด้านความอบอุ่นและการ สนับสนุน	0.67**	0.35**	0.60**	0.49**	0.63**
4. ด้านการให้รางวัลและ การลงโทษ	0.67**	0.62**	0.67**	0.60**	0.78**
5. ด้านความขัดแย้ง	0.64**	0.36**	0.52**	0.49**	0.60**
6. ด้านมาตรฐานของ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	0.53**	0.39**	0.62**	0.50**	0.61**
7. ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวและการจรรีกรักดี ต่อกลุ่ม	0.59**	0.40**	0.62**	0.45**	0.62**
8. ด้านความเสียภัยและ การรับความเสียภัย	0.44**	0.41**	0.52**	0.50**	0.57**
รวมทุกด้าน	0.74**	0.53**	0.73**	0.62**	0.79**

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4-68 พบว่า บรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยที่บรรยากาศในองค์กรด้านด้านโครงสร้าง องค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์สูงสุดด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบการประเมิน ด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมาตรฐานของปฏิบัติงานและความคาดหวังมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบการประเมิน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจรรงรักภักดีต่อกลุ่มมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบการประเมิน