

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการ กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
Dunnett's T3	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	48	34.3
	หญิง	92	65.7
	รวม	140	100.0
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	15	10.7
	25 - 35 ปี	54	38.6
	36 - 45 ปี	51	36.4
	46 ปีขึ้นไป	20	14.3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	รวม	140	100.0
3. สถานภาพ			
	โสด	76	54.3
	สมรส	64	45.7
	รวม	140	100.0
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	15.7
	ปริญญาตรี	81	57.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	37	26.4
	รวม	140	100.0
5. รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	13.6
	10,000 - 20,000 บาท	31	22.1
	20,001 - 30,000 บาท	53	37.9
	30,001 บาทขึ้นไป	37	26.4
	รวม	140	100.0
6. ประสบการณ์การทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	17	12.1
	5 - 10 ปี	39	27.9
	11 - 20 ปี	47	33.6
	21 ปีขึ้นไป	37	26.4
	รวม	140	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน จำแนกได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

2. อายุ พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่ อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

3. สถานภาพ พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

5. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

6. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเพทโทร- อินสตรูเมนต์ จำกัด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร ของพนักงานของบริษัท เพทโท-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร			
7.มีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน	4.00	.739	มาก
8.มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.94	.643	มาก
9.การจัดสรรความรับผิดชอบในระบบงานมีความเหมาะสม	3.76	.558	มาก
10.การประสานงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ	3.90	.627	มาก
11.การวางแผนนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสม	4.01	.651	มาก
12.มีการจัดบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.09	.767	มาก
13.การบริหารงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	3.96	.656	มาก
14.มีความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.82	.579	มาก
15.มีการสร้างความร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.87	.621	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม	3.93	.508	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร ของพนักงานของบริษัท เพทโท-อินสตรูเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม , การวางแผนนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสม , มีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน , การบริหารงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน , มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาชัดเจน , การประสานงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ , มีการสร้างความร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน , มีความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ,และการจัดสรรความรับผิดชอบในระบบงานมีความ

เหมาะสม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 , 4.01 ,4.00 ,3.96 ,3.94 , 3.90 ,3.87 , 3.82 , และ3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
16.สถานที่ทำงานมีปริมาณแสงสว่างเพียงพอ	4.76	.430	มากที่สุด
17.มีอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศที่ดี	4.59	.494	มากที่สุด
18.มีที่จอดรถสำหรับพนักงานเพียงพอและปลอดภัย	4.73	.446	มากที่สุด
19.มีห้องอาหารและห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาด	4.61	.490	มากที่สุด
20.อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีเหมาะสมเพียงพอและปลอดภัย	4.70	.460	มากที่สุด
21.ปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน	4.69	.463	มากที่สุด
22.มีทางออกฉุกเฉินภายในอาคารเพียงพอ	4.71	.453	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.68	.409	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีปริมาณแสงสว่างเพียงพอ ,มีที่จอดรถสำหรับพนักงานเพียงพอและปลอดภัย ,มีทางออกฉุกเฉินภายในอาคารเพียงพอ ,อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีเหมาะสมเพียงพอและปลอดภัย ,ปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน ,มีห้องอาหารและห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาด ,และมีอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศที่ดี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ,4.73 , 4.71 , 4.70 ,4.69 ,4.61 และ 4.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานของบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน			
23.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.86	.637	มาก
24. โบนัสประจำปีของบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	4.07	.664	มาก
25.การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.82	.579	มาก
26.บริษัทจัดให้มีวันหยุด วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม	3.90	.627	มาก
27.มีการตอบแทนคุณงามความดีด้วยการชมเชย การยกย่อง	4.01	.651	มาก
28.มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ยุติธรรม	3.72	.537	มาก
29.การให้ทุนการศึกษาต่อ หรือการอบรมระยะสั้น	4.04	.677	มาก
30.มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและครอบคลุม	4.23	.781	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	3.96	.450	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานของบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและครอบคลุมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วน โบนัสประจำปีของบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม , การให้ทุนการศึกษาต่อ หรือการอบรมระยะสั้น , มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน , บริษัทจัดให้มีวันหยุด วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม , ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ , การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม , และมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 , 4.04 , 4.01 , 3.90 , 3.86 , 3.82 , และ 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
ด้านความมั่นคงในงาน			
31.การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง	4.21	.794	มากที่สุด
32.อาชีพนี้สามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	4.07	.664	มาก
33.การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	.579	มาก
34.สามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.90	.627	มาก
35.มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	4.01	.651	มาก
36.มีรายได้มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน	3.92	.635	มาก
37.มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	4.04	.677	มาก
38.การพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเพียงพอต่อความต้องการ	3.94	.747	มาก
ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม	3.99	.513	มาก
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	4.14	.417	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง , อาชีพนี้สามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี , มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน , มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน , การพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและเพียงพอต่อความต้องการ , มีรายได้มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน , สามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ , และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 , 4.07 , 4.04 , 4.01 , 3.94 , 3.92 , 3.90 และ 3.82 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
39.มีความภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรนี้กับบุคคลอื่น	4.19	.786	มาก
40.มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.12	.754	มาก
41.มีความรู้สึกรัก และจงรักภักดีต่อองค์กร	4.00	.563	มาก
42.สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กร ยังคงอยู่	4.09	.586	มาก
43.สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ แม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.94	.643	มาก
44.มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อองค์กร	4.10	.566	มาก
45.มีความเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	4.17	.739	มาก
46.เต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	4.16	.712	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.10	.402	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรนี้กับบุคคลอื่น , มีความเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้ , เต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร , มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ , มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อองค์กร , สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กร ยังคงอยู่ , มีความรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร , และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยความเต็มใจ แม้วางงานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 , 4.17 , 4.16 , 4.12 , 4.10 , 4.09 , 4.00 และ 3.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้ดังนี้

4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .127 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	4.17	.405	1.536	138	.127
	หญิง	4.06	.398			

4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธี Dunnett's T3 แสดงดังตารางที่ 8 พบว่า

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 25 -35 ปี มีค่าsig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 36 -45 ปี มีค่าsig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่

มีอายุ 36 -45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 -45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .58

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าsig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .79

พนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี กับอายุ 36 -45 ปี มีค่าsig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 -45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 -45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

พนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี กับอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าsig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

พนักงานที่มีอายุ 25 -35 ปี กับอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าsig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36 -45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 36 -45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กร

		ต่ำกว่า 25 ปี	25 -35 ปี	36 -45 ปี	46 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{x}	3.64	3.98	4.23	4.43
ต่ำกว่า 25 ปี	3.64	-	-.34** (.000)	-.58** (.000)	-.79** (.000)
25 -35 ปี	3.98		-	-.25** (.000)	-.45** (.007)
36 -45 ปี	4.23			-	-.21* (.012)
46 ปีขึ้นไป	4.43				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .594 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	4.08	.406	-.535	138	.594
	สมรส	4.12	.400			

4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .63

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	-	-13 (.279)	-.63** (.000)
ปริญญาตรี	3.98		-	-.50** (.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000บาทมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .66

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000บาทกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .67

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000

บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .49

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า10,000บาท	10,000-20,000บาท	20,001-30,000บาท	30,001บาทขึ้นไป
	\bar{X}	3.85	3.98	4.03	4.52
ต่ำกว่า10,000บาท	3.85	-	.01 (1.000)	-.18 (.196)	-.66** (.000)
10,000-20,000บาท	3.84		-	-.19 (.071)	-.67** (.000)
20,001-30,000บาท	4.03			-	-.49** (.000)
30,001บาทขึ้นไป	4.52				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	-0.51** (.000)	-0.27** (.001)	-0.83** (.000)
5 - 10 ปี	4.16		-	0.24* (.015)	-0.32** (.000)
11 - 20 ปี	3.91			-	-0.56** (.000)
21 ปีขึ้นไป	4.47				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05