

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาสำหรับการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอ โซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายให้ตรงกับผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{N}$	คือ	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย
SD	คือ	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	คือ	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	คือ	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
Sig.(2-sided)	คือ	ค่าความน่าจะเป็น
*	คือ	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	คือ	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	50	45.0
หญิง	61	55.0
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และ เพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20-30 ปี	25	22.5
31-40 ปี	63	56.8
41-50 ปี	19	17.1
มากกว่า 50 ปี	4	3.6
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และรองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	47	42.3
สมรส	60	54.1
หม้าย	4	3.6
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และรองลงมาสถานภาพหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	7	6.3
1-2 ปี	8	7.2
2-4 ปี	7	6.3
4-6 ปี	58	52.3
6-8 ปี	20	18.0
มากกว่า 8 ปี	11	9.9
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระยะเวลาทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาระยะเวลา 6-8 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมา มากกว่า 8 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 รองลงมา 1-2 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และรองลงมาเวลาน้อยกว่า 1 ปี และ 2-4 ปี จำนวนละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.6
ปริญญาตรี	56	50.5
ปริญญาโท	43	38.7
ปริญญาเอก	8	7.2
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และรองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
10,001-20,000 บาท	10	9.0
20,001-30,000 บาท	40	36.0
30,001-40,000 บาท	33	29.7
40,001-50,000 บาท	24	21.6
มากกว่า 50,0001 บาท	4	3.6
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมารายได้ไม่เกิน 30,001-40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมารายได้ตั้งแต่ 40001-50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมารายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และรองลงมารายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้บริหาร	29	26.1
เจ้าหน้าที่ประจำแผนก	35	31.5
พนักงาน/ลูกจ้าง	44	39.6
อื่นๆ	3	2.7
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 111 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงาน/ลูกจ้าง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่ประจำแผนก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 26.1 และรองลงมาเป็นพนักงานอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>				
1.ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.09	.485	เห็นด้วย	2
2.จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	4.10	.545	เห็นด้วย	1
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>				
3.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม	4.20	.488	เห็นด้วย	1
4.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัทฯ แห่งนี้	4.19	.865	เห็นด้วย	2
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>				
5.ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน	4.30	.463	เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	1
6.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.25	.435	เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
<b>ความรับผิดชอบ</b>				
7.บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม/ชัดเจน	4.03	.424	เห็นด้วย	2
8.ท่านได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่าง เหมาะสม	4.07	.374	เห็นด้วย	1
9. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ชัดเจนมาก	4.07	.534	เห็นด้วย	1
<b>ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>				
10.หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไป ฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	4.02	.414	เห็นด้วย	1
11.ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานของ หน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ในการทำงาน	3.94	.483	เห็นด้วย	2
รวม	4.11	.326	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านเห็นว่าความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านเห็นว่ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัทฯ แห่งนี้เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมงานและงานที่รับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.07 และด้านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม/ชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอ้อมๆ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอ้อมๆ	ระดับความเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร</b>				
12. หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.97	.392	เห็นด้วย	2
13. ท่านรู้สึกพอใจนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.96	.402	เห็นด้วย	1
<b>การบังคับบัญชา</b>				
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่	3.88	.499	เห็นด้วย	1
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
15. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.03	.601	เห็นด้วย	1
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.96	.601	เห็นด้วย	2
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
17. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.18	.531	เห็นด้วย	1
18. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.05	.630	เห็นด้วย	2



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนามัย	ระดับความเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
<b>สภาพการทำงาน</b>				
19. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	4.33	.473	เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	1
20. บรรยากาศในที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	4.30	.463	เห็นด้วยเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2
<b>เงินเดือนและผลตอบแทน</b>				
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.92	.628	เห็นด้วย	2
22. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน	3.97	.666	เห็นด้วย	1
23. รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.97	.609	เห็นด้วย	1
<b>เสรีภาพในการปฏิบัติงาน</b>				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีกา้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของงานได้ตลอดเวลา	3.86	.625	เห็นด้วย	1
25. งานของท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.82	.699	เห็นด้วย	2
26. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.80	.482	เห็นด้วย	3
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
27. ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.75	.575	เห็นด้วย	1
<b>รวม</b>	3.98	.376	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยนามัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างมากเป็นอันดับ

ที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านเห็นว่าหน่วยงานชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97

ด้านนโยบายการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดของตนเองเป็นใหญ่เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 และด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านเห็นว่าในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านเห็นว่าบรรยากาศในที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุขเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน และ รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของความภูมิใจในผลสำเร็จของงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92

ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงการทำงานของได้ตลอดเวลาเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 งานของท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.82 และด้านเห็นว่าความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเสมออันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรมเป็นอย่างมากเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วย ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอซี (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ด้านปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในบริษัทฯ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	4.13	.732	มาก	7
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.43	.497	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	4.19	.671	มาก	4
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	4.14	.711	มาก	6
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	4.03	.601	มาก	8
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	3.67	.634	มาก	11
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.99	.369	มาก	9
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.40	.562	มากที่สุด	2
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	4.03	.520	มาก	8
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	3.94	.600	มาก	10
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.24	.559	มากที่สุด	3
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.16	.611	มาก	5
รวม	4.11	.355	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความผูกพันของบุคลากรในบริษัทฯ โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้เป็นอันดับที่ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านความ เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับที่ 7 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอันดับที่ 8 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับที่ 9 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านการยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบันเป็นอันดับที่ 10 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และด้านองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ เป็นอันดับที่ 11 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ด้าน เพศ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือสถิติ Independent t-test ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่ต่างกันสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

**เพศ**

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรบริษัทฯ มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P - Value
	F	Sig.						
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	2.46	.120	ชาย หญิง	3.69 4.34	.706 .717	-2.74	109	.007
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.64	.033	ชาย หญิง	4.27 4.62	.452 .490	-3.77	109	.000
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	1.45	.231	ชาย หญิง	4.14 4.26	.654 .694	-8.71	109	.386
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	.064	.801	ชาย หญิง	4.22 4.04	.668 .754	1.402	109	.164
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	2.67	.105	ชาย หญิง	4.03 4.04	.546 .668	-.061	109	.951
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	6.171	0.15	ชาย หญิง	3.75 3.58	.722 .498	1.445	109	.151
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.227	.635	ชาย หญิง	3.98 4.00	.341 .404	-.228	109	.820

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P- Value
	F	Sig.						
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ ทำงานในองค์กรแห่งนี้	11.26	.001	ชาย หญิง	4.31 4.52	.466 .6467	-1.90	109	.060
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรม และค่านิยมในการ ดำเนินงานขององค์กร	.736	.393	ชาย หญิง	3.96 4.12	.515 .520	-1.54	109	.125
10. ท่านยอมรับระบบการ บริหารจัดการขององค์กร ในปัจจุบัน	.837	.362	ชาย หญิง	4.03 3.84	.657 .509	1.69	109	.093
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรแห่งนี้	3.63	.059	ชาย หญิง	4.29 4.18	.549 .660	1.07	109	.283
12. ท่านมีความ กระตือรือร้นพร้อมจะช่วย เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	2.73	.101	ชาย หญิง	4.06 4.28	.704 .453	-1.93	109	.006
รวม	.477	0.50	ชาย หญิง	4.08 4.15	.353 .357	-9.26	109	.356

จากตารางที่ 4.11 แสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรโดยรวมของบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของบริษัทฯ ที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีอายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรบริษัทฯ มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.70	3	2.57	5.36	.002
	ภายในกลุ่ม	51.26	107	.479		
	รวม	58.97	110			
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.18	3	.394	1.61	.189
	ภายในกลุ่ม	26.06	107	.244		
	รวม	27.24	110			
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.84	3	1.28	2.99	.034
	ภายในกลุ่ม	45.79	107	.428		
	รวม	49.64	110			
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	10.81	3	3.60	8.59	.000
	ภายในกลุ่ม	44.88	107	.419		
	รวม	55.69	110			
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.83	3	1.94	6.11	.001
	ภายในกลุ่ม	34.02	107	.318		
	รวม	39.85	110			
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	4.46	3	1.48	3.99	.010
	ภายในกลุ่ม	39.86	107	.373		
	รวม	44.32	110			
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	.376	2.90	.038
	ภายในกลุ่ม	13.86	107	.130		
	รวม	14.99	110			
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3	.723	2.37	.074
	ภายในกลุ่ม	32.58	107	.305		
	รวม	34.75	110			
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.27	3	1.47	6.21	.001
	ภายในกลุ่ม	25.42	107	.238		
	รวม	29.85	110			
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	1.32	3	.440	1.22	.303
	ภายในกลุ่ม	38.35	107	.358		
	รวม	39.67	110			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	5.89	3	1.96	7.36	.000
	ภายในกลุ่ม	28.53	107	.267		
	รวม	34.43	110			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.209	3	.070	.182	.908
	ภายในกลุ่ม	40.87	107	.382		
	รวม	41.08	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	.645	5.77	.001
	ภายในกลุ่ม	11.95	107	.112		
	รวม	13.89	110			

จากตาราง 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
	F	Sig.						
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	3.17	.078	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.53 3.84	.504 .737	5.50	109	.000
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.01	.085	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.51 4.37	.505 .487	1.42	109	.157
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	.610	.436	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.42 4.03	.499 .733	3.17	109	.002
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	.098	.755	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.08 4.18	.746 .687	-7.38	109	.462
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	1.69	.196	โสด สมรส/ หย่าร้าง	3.97 4.07	.675 .543	-8.31	109	.408
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	.555	.458	โสด สมรส/ หย่าร้าง	3.80 3.57	.647 .612	1.91	109	.059
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	.055	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.06 3.93	.247 .431	1.79	109	.075
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.12	.045	โสด สมรส/ หย่าร้าง	4.40 4.40	.496 .609	-.019	109	.985

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
	F	Sig.						
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	1.60	.208	โสด	4.12	.536	1.59	109	.113
			สมรส/หย่าร้าง	3.96	.502			
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	12.30	.001	โสด	4.21	.413	4.32	109	.000
			สมรส/หย่าร้าง	3.75	.642			
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	.517	.474	โสด	4.38	.491	2.29	109	.023
			สมรส/หย่าร้าง	4.14	.587			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือร่วมงานอยู่เสมอ	1.88	.173	โสด	4.42	.499	4.17	109	.000
			สมรส/หย่าร้าง	3.96	.616			
รวม	8.25	0.05	โสด	4.24	.276	3.44	109	.001
			สมรส/หย่าร้าง	4.02	.378			

จากตารางที่ 4.13 แสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทฯ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.05 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรโดยรวมของบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของบริษัทฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.00	5	2.20	4.81	.001
	ภายในกลุ่ม	47.97	105	.457		
	รวม	58.97	110			
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.13	5	2.02	12.43	.000
	ภายในกลุ่ม	17.11	105	.163		
	รวม	27.24	110			
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	12.02	5	2.40	6.71	.000
	ภายในกลุ่ม	37.61	105	.358		
	รวม	49.64	110			
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	4.23	5	.847	1.72	.135
	ภายในกลุ่ม	51.46	105	.490		
	รวม	55.69	110			
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.92	5	.587	1.66	.150
	ภายในกลุ่ม	36.93	105	.352		
	รวม	39.85	110			
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	5.94	5	1.18	3.25	.009
	ภายในกลุ่ม	38.38	105	.366		
	รวม	44.32	110			
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.80	5	.562	4.84	.001
	ภายในกลุ่ม	12.18	105	.116		
	รวม	14.99	110			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	3.91	5	.782	2.66	.026
	ภายในกลุ่ม	30.84	105	.294		
	รวม	34.75	110			
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.50	5	2.71	17.34	.000
	ภายในกลุ่ม	16.35	105	.156		
	รวม	29.85	110			
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	6.13	5	1.22	3.84	.003
	ภายในกลุ่ม	33.54	105	.319		
	รวม	39.67	110			
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	1.80	5	.360	1.16	.334
	ภายในกลุ่ม	32.63	105	.311		
	รวม	34.43	110			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.549	5	1.10	3.24	.009
	ภายในกลุ่ม	35.58	105	.339		
	รวม	41.08	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.37	5	.474	4.32	.001
	ภายในกลุ่ม	11.52	105	.110		
	รวม	13.89	110			

จากตาราง 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทที่มีการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.50	3	2.16	4.42	.006
	ภายในกลุ่ม	52.46	107	.490		
	รวม	58.97	110			
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.78	3	1.26	5.74	.001
	ภายในกลุ่ม	23.46	107	.219		
	รวม	27.24	110			
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.797	3	.266	.582	.628
	ภายในกลุ่ม	48.84	107	.456		
	รวม	49.64	110			
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	11.80	3	3.93	9.59	.000
	ภายในกลุ่ม	43.88	107	.410		
	รวม	55.69	110			
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.96	3	1.98	6.28	.001
	ภายในกลุ่ม	33.88	107	.317		
	รวม	39.85	110			
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	5.73	3	1.91	5.30	.002
	ภายในกลุ่ม	38.59	107	.361		
	รวม	44.32	110			
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.009	3	.003	.021	.996
	ภายในกลุ่ม	14.98	107	.140		
	รวม	14.99	110			
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	5.52	3	1.84	6.74	.000
	ภายในกลุ่ม	29.22	107	.273		
	รวม	34.75	110			
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.326	3	.109	.393	.758
	ภายในกลุ่ม	29.53	107	.276		
	รวม	29.85	110			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	3.26	3	1.087	3.19	.026
	ภายในกลุ่ม	36.41	107	.340		
	รวม	39.67	110			
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	4.09	3	1.36	4.81	.003
	ภายในกลุ่ม	30.33	107	.283		
	รวม	34.43	110			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.381	3	.127	.334	.801
	ภายในกลุ่ม	40.70	107	.380		
	รวม	41.08	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	.379	3.18	.027
	ภายในกลุ่ม	12.75	107	.119		
	รวม	13.89	110			

จากตาราง 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.07	4	3.26	7.54	.001
	ภายในกลุ่ม	45.90	106	.433		
	รวม	58.97	110			
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.85	4	2.713	17.54	.000
	ภายในกลุ่ม	16.39	106	.155		
	รวม	27.24	110			
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.07	4	1.270	3.02	.021
	ภายในกลุ่ม	44.56	106	.420		
	รวม	49.64	110			
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	6.04	4	1.511	3.22	.015
	ภายในกลุ่ม	49.64	106	.468		
	รวม	55.69	110			
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.13	4	1.78	5.78	.000
	ภายในกลุ่ม	32.71	106	.309		
	รวม	39.85	110			
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	7.76	4	1.94	5.62	.000
	ภายในกลุ่ม	36.56	106	.345		
	รวม	44.32	110			
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.28	4	.321	2.48	.048
	ภายในกลุ่ม	13.70	106	.129		
	รวม	14.99	110			
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4	.697	2.31	.063
	ภายในกลุ่ม	31.97	106	.302		
	รวม	34.75	110			
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.60	4	1.65	7.53	.000
	ภายในกลุ่ม	23.24	106	.219		
	รวม	29.85	110			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.60	4	.650	1.85	.123
	ภายในกลุ่ม	37.07	106	.350		
	รวม	39.67	110			
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.98	4	.746	2.51	.046
	ภายในกลุ่ม	31.44	106	.297		
	รวม	34.43	110			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4.30	4	1.077	3.10	.018
	ภายในกลุ่ม	36.77	106	.347		
	รวม	41.08	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.64	4	.661	6.22	.000
	ภายในกลุ่ม	11.25	106	.106		
	รวม	13.89	110			

จากตาราง 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานตารางที่ 4.17 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร



ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทฯ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	17.48	3	5.82	15.02	.000
	ภายในกลุ่ม	41.49	107	.388		
	รวม	58.97	110			
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.63	3	1.21	5.48	.002
	ภายในกลุ่ม	23.61	107	.221		
	รวม	27.24	110			
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	17.25	3	5.75	18.99	.000
	ภายในกลุ่ม	32.39	107	.303		
	รวม	49.64	110			
4. ท่านรู้สึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	46.09	3	.203	4.38	.006
	ภายในกลุ่ม	49.59	107	.464		
	รวม	55.69	110			
5. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.56	3	.118	3.50	.018
	ภายในกลุ่ม	36.29	107	.339		
	รวม	39.85	110			
6. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	17.56	3	5.85	23.40	.000
	ภายในกลุ่ม	26.76	107	.250		
	รวม	44.32	110			
7. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	.859	7.40	.000
	ภายในกลุ่ม	12.41	107	.116		
	รวม	14.99	110			
8. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.78	3	.927	3.10	.030
	ภายในกลุ่ม	31.97	107	.299		
	รวม	34.75	110			
9. ท่านยอมรับวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำเนินงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.67	3	1.55	6.62	.000
	ภายในกลุ่ม	25.17	107	.235		
	รวม	29.85	110			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	18.86	3	6.29	32.34	.000
	ภายในกลุ่ม	20.80	107	.194		
	รวม	39.67	110			
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	3.58	3	1.19	4.15	.008
	ภายในกลุ่ม	30.84	107	.288		
	รวม	34.43	110			
12. ท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมจะช่วยเหลือร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	10.17	3	3.39	11.74	.000
	ภายในกลุ่ม	30.90	107	.289		
	รวม	41.08	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.45	3	2.15	30.98	.000
	ภายในกลุ่ม	7.43	107	.069		
	รวม	13.89	110			

จากตาราง 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

$H_1$ : ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จในงาน	.616**	0.00	สูง
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	.488**	0.00	ปานกลาง
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.599**	0.00	ปานกลาง
4.ความรับผิดชอบ	.599**	0.00	ปานกลาง
5.ความก้าวหน้า	.373**	0.00	ต่ำ
รวม	.554**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ \*\* ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.554 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอ้อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยอ้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

$H_1$ : ปัจจัยอ้อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ปัจจัยอนามัย	ความผูกพันองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	P - Value	ระดับความสัมพันธ์
1.นโยบายการบริหารงานขององค์กร	.414**	0.00	ปานกลาง
2.การบังคับบัญชาการ	.426**	0.00	ปานกลาง
3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการ	.298**	0.00	ต่ำ
4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.249**	0.00	ต่ำ
5.สภาพการทำงาน	.379**	0.00	ต่ำ
6.เงินเดือนและผลตอบแทน	.418**	0.00	ปานกลาง
7.เสถียรภาพในการปฏิบัติงาน	.447**	0.00	ปานกลาง
8.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.587**	0.00	ปานกลาง
รวม	.502**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ \*\* ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไอ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.554 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยอนามัยเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากขึ้น