

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอบถามจากพนักงาน แผนกก่อสร้างของโรงงานบางชัน โดยทำการศึกษาประชากรจำนวนทั้งสิ้น 59 คน และนำผลข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 4.1)

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณลักษณะของงานของ พนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) มีทั้งหมด 5 ด้าน

ตารางที่ 4.2 ระดับแปลผลของปัจจัยคุณลักษณะของงานจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.3 ความอิสระในการทำงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.4 ความหลากหลายของทักษะการทำงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.5 ความสำคัญของงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.6 ความชัดเจนของงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.7 การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชัน บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) มีทั้งหมด 6 ด้าน

ตารางที่ 4.8 ระดับแปลผลของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.9 โอกาสความก้าวหน้าของงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.10 สถานภาพการทำงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.11 ความปลอดภัยในการทำงานจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.12 การยอมรับนับถือจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.13 นโยบายและการบริหารจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.14 รายได้และสวัสดิการจำแนกรายข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) มีทั้งหมด 2 ด้าน

ตารางที่ 4.15 ระดับแปลผลของปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อกรจําแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.16 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจําแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.17 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรจําแนกรายข้อ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา (ตารางที่ 4.18-4.27)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 59)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	4	6.8
21-25 ปี	15	25.4
26-30 ปี	14	23.7
31-35 ปี	13	22.0
36-40 ปี	6	10.2
41 ปีขึ้นไป	7	11.9
2. สถานภาพ		
โสด	35	59.3
สมรส	21	35.6
หย่าร้าง	3	5.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 59) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	19	32.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	18.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	8.5
อนุปริญญา/ปวส.	5	8.5
ปริญญาตรี	16	27.1
ปริญญาโท	2	3.4
ปริญญาเอก	1	1.7
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	43	72.9
พนักงานระดับหัวหน้าแผนก	13	22.0
พนักงานระดับผู้จัดการ	3	5.1
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่ถึง 1 ปี	5	8.5
1-2 ปี	16	27.1
3-4 ปี	27	45.8
5 ปีขึ้นไป	11	18.6
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	8.5
10,001-20,000 บาท	34	57.6
20,001-30,000 บาท	14	23.7
30,001-40,000 บาท	2	3.4
40,001-50,000 บาท	1	1.7
50,001 บาทขึ้นไป	3	5.1

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีอายุระหว่าง 36-40 ปีมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และมีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.5 ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.5 มีจำนวนเท่ากัน ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และระดับการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาคือพนักงานระดับหัวหน้าแผนก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และพนักงานระดับผู้จัดการ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มากที่สุด มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ ระยะเวลา 1-2 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดคุณลักษณะของงานจำแนกรายด้าน จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
1. ความอิสระในการทำงาน	3.54	.295	มาก
2. ความหลากหลายของทักษะการทำงาน	3.70	.622	มาก
3. ความสำคัญของงาน	3.59	.352	มาก
4. ความชัดเจนของงาน	3.75	.331	มาก
5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน	3.62	.449	มาก
รวม	3.64	.178	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแปลผลจำแนกรายด้าน จำนวน 5 ด้าน โดยผลการศึกษาในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดคุณลักษณะของงานด้านความอิสระในการทำงานจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความอิสระในการทำงาน			
1. กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มักจำกัด ความอิสระในการทำงานของท่าน	3.69	.701	มาก
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ในทุกๆ เรื่องที่ เกี่ยวข้อง กับงานว่าท่านจะทำงาน แบบไหน และทำงานอย่างไร	3.90	.959	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมี อิสระต่อการตัดสินใจในหลายๆ เรื่อง ที่เกี่ยวข้อง กับงาน	3.14	.819	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการ ลำดับงานก่อน หรือ หลังตามความสะดวกใน การทำงานของตัวเอง	3.49	.972	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและ ควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.47	.537	มาก
รวม	3.54	.295	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานว่าท่านจะทำงาน แบบไหนและทำงาน อย่างไร กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร มักจำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านมีอิสระในการลำดับงานก่อน หรือ หลังตามความสะดวกในการทำงานของตัวเอง

ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด งานที่ท่านทำอยู่นั้น เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปรผลของแบบวัดคุณลักษณะของงานด้าน ความหลากหลายของทักษะการทำงาน จำแนกรายข้อ จิราวัฒน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปรผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปรผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปรผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปรผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปรผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปรผล
ความหลากหลายของทักษะการทำงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่ ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ ในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงานนี้	3.59	.722	มาก
2. ในแต่ละวันลักษณะงานของท่านประกอบด้วย งานที่หลากหลายหน้าที่และแต่ละหน้าที่งานไม่ซ้ำกัน	3.81	.682	มาก
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่าน ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการ งาน อย่างต่อเนื่อง	3.51	.935	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย	3.64	1.110	มาก
5. งานในความรับผิดชอบของท่านนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถของท่านเสมอ	3.95	.797	มาก
รวม	3.70	.622	มาก

จาก ตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ งานในความรับผิดชอบของท่านนั้น ยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถของท่านเสมอ ในแต่ละวันลักษณะงานของท่านประกอบด้วยงานที่หลากหลายหน้าที่และแต่ละหน้าที่งานไม่ซ้ำกัน งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อหน่าย งานที่ท่านทำอยู่ ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงานนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความสำคัญของงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญและผลของงานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อผู้อื่น	3.51	.796	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ ไม่มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ	3.59	1.052	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน หากทำได้ดี จะส่งผลให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ไปด้วย แต่หากทำไม่ได้ไม่ดีก็จะเกิดผลกระทบในทางตรงกันข้าม	3.66	.801	มาก
รวม	3.59	.352	มาก

จาก ตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน หากทำได้ดีจะส่งผลให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ไปด้วย แต่หากทำไม่ได้ไม่ดีก็จะเกิดผลกระทบในทางตรงกันข้าม งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ ไม่มีความสำคัญ ที่จะต้องใช้

ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ งานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญและผล ของงานที่ท่านทำมีผลกระทบ ต่อผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของ แบบวัดคุณลักษณะของงานด้านความชัดเจนของงานจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความชัดเจนของงาน			
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถของท่าน	3.80	.484	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่นี้ ท่านไม่มีหน้าที่รับผิดชอบใน การตรวจสอบผลงานของท่านเอง	3.88	1.131	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีการออกแบบ ลักษณะงานไว้อย่างเหมาะสมแล้ว	3.36	.713	ปานกลาง
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ เป็นงานที่ท่านต้อง รับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรก ตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย โดยมีผลงานปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด	3.85	.962	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.68	.918	มาก
6. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็น อย่างดี	3.92	.988	มาก
รวม	3.75	.331	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี งานที่ท่านทำอยู่นี้ ท่านไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบผลงานของตนเอง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ เป็นงานที่ท่านต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย โดยมีผลงานปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีการออกแบบลักษณะงานไว้อย่างเหมาะสมแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดคุณลักษณะของงานด้าน การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน จำแนกรายข้อ จิราวัฒน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน			
1. ท่านไม่มีโอกาสได้ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	2.93	.612	ปานกลาง
2. ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	3.41	1.247	มาก
3. ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้น ส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.86	1.293	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยแสดงท่าทีว่าจะชื่นชอบหรือเห็นคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.27	.552	มากที่สุด
รวม	3.62	.449	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยแสดงท่าทีว่าจะชื่นชอบหรือเห็นคุณค่าของงานที่ท่านรับผิดชอบ ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้น ส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ ท่านไม่มีโอกาสได้ ทราบว่า ตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานจำแนกรายด้าน จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
1. โอกาสความก้าวหน้าของงาน	3.37	.418	ปานกลาง
2. สถานภาพการทำงาน	3.63	.477	มาก
3. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.48	.565	มาก
4. การยอมรับนับถือ	3.54	.517	มาก
5. นโยบายและการบริหาร	3.88	.401	มาก
6. รายได้และสวัสดิการ	3.49	.531	มาก
รวม	3.57	.314	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแปลผลจำแนกรายด้าน จำนวน 6 ด้าน โดยผลการศึกษาใน ภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้าน สถานภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านรายได้

และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และด้านโอกาสความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

- ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
โอกาสความก้าวหน้าของงาน			
1. ในสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ชั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.85	.979	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.61	.831	มาก
3. องค์กร มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานที่ชัดเจนและ มีความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง	3.64	1.047	มาก
รวม	3.37	.418	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานที่ชัดเจนและ มีความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานภาพการทำงานจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
สถานภาพการทำงาน			
1. องค์กร มีจำนวนพนักงานที่เพียงพอกับปริมาณงานที่มอบหมายให้กับพนักงานปฏิบัติงาน	3.19	1.008	ปานกลาง
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.75	.883	มาก
3. สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น เสียง รบกวน แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เป็นต้น มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.66	1.154	มาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ตู้เย็น เครื่องกรองน้ำ เป็นต้น มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่	3.93	.868	มาก
รวม	3.63	.477	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ตู้เย็น เครื่องกรองน้ำ เป็นต้น มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น เสียง รบกวน แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เป็นต้น มีความเหมาะสมกับการทำงาน องค์กร มีจำนวนพนักงานที่เพียงพอกับปริมาณงานที่มอบหมายให้กับพนักงานปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกรายข้อ จีรารัตน์ คำทา (2555)

- ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความปลอดภัยในการทำงาน			
1. ระบบการรักษาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี	3.31	.725	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีความเสี่ยงที่จะเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.66	.633	มาก
รวม	3.48	.565	มาก

จาก ตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีความเสี่ยงที่จะเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ระบบการรักษาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
การยอมรับนับถือ			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงการยอมรับ ในผลงานของท่าน	3.31	.623	ปานกลาง
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนร่วมงานจะ ชื่นชมยกย่องและยอมรับนับถือการ ปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.22	.811	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความ คิดเห็นส่วนตัวของท่านเสมอ	3.46	1.119	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จาก ผู้บังคับบัญชา	4.19	.776	มาก
รวม	3.54	.517	มาก

จาก ตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนตัวของท่าน เสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงการยอมรับในผลงานของท่าน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนร่วมงานจะชื่นชมยกย่องและยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกรายข้อ จิรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
นโยบายและการบริหาร			
1. องค์กรมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารจัดการองค์กรให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.61	.766	มาก
2. องค์กรได้ปฏิบัติตามคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายที่ได้แจ้งไว้เป็นอย่างดี	4.24	1.072	มากที่สุด
3. องค์กรมีการจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงานที่ชัดเจน	3.78	.852	มาก
รวม	3.88	.401	มาก

จาก ตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ องค์กรได้ปฏิบัติตามคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายที่ได้แจ้งไว้เป็นอย่างดี องค์กรมีการจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงานที่ชัดเจน องค์กรมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารจัดการองค์กรให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกรายข้อ จีรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
รายได้และสวัสดิการ			
1. ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับนั้น มีความเหมาะสมแล้วกับทักษะความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่	3.41	.746	มาก
2. ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.49	.728	มาก
3. ท่านคิดว่าจำนวนวันลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีจำนวนวันลาที่เหมาะสมกับความจำเป็นของท่าน	3.61	.891	มาก
4. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ชุดแบบฟอร์มทำงาน เงินโบนัสประจำปี ประกันสังคม ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย และอื่นๆ เป็นต้น มีความเหมาะสมกับตัวท่าน	3.34	.940	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ภายนอก	3.63	.740	มาก
รวม	3.49	.531	มาก

จาก ตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ภายนอก ท่านคิดว่าจำนวนวันลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน มีจำนวนวันลาที่เหมาะสมกับความจำเป็นของท่าน ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ

มอบหมาย ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับนั้น มีความเหมาะสมแล้วกับทักษะความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ชุดแบบฟอร์มทำงาน เงิน โบนัสประจำปี ประกันสังคม ตรวจสอบภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย และอื่นๆ เป็นต้น มีความเหมาะสมกับตัวท่าน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายด้าน จิรารัตน์ คำทา (2555)

- ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.40	.637	มาก
2. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.23	.980	ปานกลาง
รวม	3.31	.737	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับแปลผลจำแนกรายด้าน จำนวน 2 ด้าน โดยผลการศึกษาในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นใน ระดับแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจำแนกรายข้อ จิราธน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้พูดคุยกับบุคคลอื่นภายนอกเกี่ยวกับองค์กรของท่าน	3.02	1.025	ปานกลาง
2. ท่านมีความสุขมากที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ และท่านจะใช้ชีวิตที่เหลืออยู่ทำงานให้กับองค์กรนี้	2.98	.656	ปานกลาง
3. ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.42	.875	มาก
4. หากมีบุคคลอื่นเข้าใจองค์กรของท่านผิด ท่านจะอธิบายในสิ่งที่ถูกต้องให้เขาได้เข้าใจ	3.63	.998	มาก
5. ท่านเชื่อว่าพนักงานภายในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเองเป็นอย่างยิ่ง	3.59	1.100	มาก
6. ท่านเชื่อว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	3.76	.795	มาก
รวม	3.40	.637	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับแปลผลจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับแปลผลสูงสุดคือท่านเชื่อว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนข้อที่มีระดับแปลผลต่ำสุดคือท่านมีความสุขมากที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ และท่านจะใช้ชีวิตที่เหลืออยู่ทำงานให้กับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกรายข้อ จีรารัตน์ คำทา (2555)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับแปลผล
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร			
1. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเลือกสถานที่ทำงานอย่างอิสระ แต่ท่านก็เลือกที่จะทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ต่อไป	3.14	.918	ปานกลาง
2. ท่านไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้น หากท่านจะต้องออกจากงานโดยที่ไม่มีงานอื่นสำรองภายหลัง	3.32	1.181	ปานกลาง
รวม	3.23	.980	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับแปลผลจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับแปลผลสูงสุดคือ ท่านไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้น หากท่านจะต้องออกจากงานโดยที่ไม่มีงานอื่นสำรองภายหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนข้อที่มีระดับแปลผลต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้ความสามารถในการเลือกสถานที่ทำงานอย่างอิสระ แต่ท่านก็เลือกที่จะทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.035	5	.407	.733	.602
Within Groups	29.438	53	.555		
Total	31.473	58			

H_0 : อายุ (X_2) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : อายุ (X_2) ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .733 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน) = .602 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ อายุ (X_2) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.160	2	1.080	2.063	.137
Within Groups	29.313	56	.523		
Total	31.473	58			

H_0 : สถานภาพ (X_3) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : สถานภาพ (X_3) ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4. 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่ามีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = 2.063 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .137 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ สถานภาพ (X_3) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.507	6	.418	.750	.612
Within Groups	28.966	52	.557		
Total	31.473	58			

H_0 : ระดับการศึกษา (X_4) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา (X_4) ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่ามีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .750 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .612 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ระดับการศึกษา (X_4) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.417	2	.709	1.321	.275
Within Groups	30.056	56	.537		
Total	31.473	58			

H_0 : ตำแหน่งงาน (X_5) ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน (X_5) ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4.2 1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = 1.321 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .275 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ตำแหน่งงาน (X_5) ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.041	3	.347	.627	.600
Within Groups	30.432	55	.553		
Total	31.473	58			

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_6) ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_6) ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4.2 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .627 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .600 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึง ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_6) ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงสถิติทดสอบ ANOVA ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.636	5	.727	1.385	.245
Within Groups	27.837	53	.525		
Total	31.473	58			

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_7) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_7) ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

จากตารางที่ 4.2 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Analysis of Variance: One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่ามีค่า F (ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = 1.385 และค่า Sig (ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน) = .245 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงไม่ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_7) ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จีราตัน คำทา (2555)

-1	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
-0.76 ถึง -0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-0.56 ถึง -0.75	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-0.26 ถึง -0.55	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-0.01 ถึง -0.25	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
0	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

0.01 ถึง 0.25 หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
0.26 ถึง 0.55 หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
0.56 ถึง 0.75 หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
0.76 ถึง 0.99 หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
1	หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่

Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

X₈ = ความอิสระในการทำงาน

X₉ = ความหลากหลายของทักษะการทำงาน

X₁₀ = ความสำคัญของงาน

X₁₁ = ความชัดเจนของงาน

X₁₂ = การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน

X₁₃ = โอกาสความก้าวหน้าของงาน

X₁₄ = สถานภาพการทำงาน

X₁₅ = ความปลอดภัยในการทำงาน

X₁₆ = การยอมรับนับถือ

X₁₇ = นโยบายและการบริหาร

X₁₈ = รายได้และสวัสดิการ

Pearson Correlation	Y	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈
	Y	1.000	-.362	.344	.321	-.092	.225	.740	.769	-.274	.663	.380

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านสถานภาพการทำงาน (X₁₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .769 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงมาก ส่วนด้าน โอกาสความก้าวหน้าของงาน (X₁₃) และด้าน การยอมรับนับถือ (X₁₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .740 .663 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้าน ความหลากหลายของทักษะการทำงาน (X₉) ด้าน ความสำคัญของงาน (X₁₀) และด้าน นโยบายและการบริหาร (X₁₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .344 .321 .380 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วน

ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน (X_{12}) และ รายได้และสวัสดิการ (X_{18}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .225 .194 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้าน ความอิสระในการทำงาน (X_8) และด้านความปลอดภัยในการทำงาน (X_{15}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.362 -.274 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนด้านความชัดเจนของงาน (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.092 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.25 Model Summary แสดงค่าสถิติต่างๆของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปร 12 ตัว ได้แก่

- Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- X_8 = ความอิสระในการทำงาน
- X_9 = ความหลากหลายของทักษะการทำงาน
- X_{10} = ความสำคัญของงาน
- X_{11} = ความชัดเจนของงาน
- X_{12} = การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน
- X_{13} = โอกาสความก้าวหน้าของงาน
- X_{14} = สถานภาพการทำงาน
- X_{15} = ความปลอดภัยในการทำงาน
- X_{16} = การยอมรับนับถือ
- X_{17} = นโยบายและการบริหาร
- X_{18} = รายได้และสวัสดิการ

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.939	.881	.870	.266

Predictors: (Constant), X_{14} , X_{13} , X_8 , X_{16} , X_{10}

จากตารางที่ 4.25 จะมีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ สถานภาพการทำงาน (X_{14}), โอกาสความก้าวหน้าของงาน (X_{13}), ความอิสระในการทำงาน (X_8), การยอมรับนับถือ (X_{16}) และความสำคัญของงาน (X_{10}) ที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เท่ากับ 0.939 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) ที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ 0.881 ซึ่งจากตารางนี้ ผู้ศึกษาจะใช้ค่า Adjusted R Square ซึ่งคือค่า R Square ที่มีการปรับแก้ที่เหมาะสมกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.870 และค่า Std. Error of the Estimate แสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ มีค่าเท่ากับ 0.266

ตารางที่ 4.26 ANOVA แสดงค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนในการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปร 12 ตัว ได้แก่

- Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- X_8 = ความอิสระในการทำงาน
- X_9 = ความหลากหลายของทักษะการทำงาน
- X_{10} = ความสำคัญของงาน
- X_{11} = ความชัดเจนของงาน
- X_{12} = การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน
- X_{13} = โอกาสความก้าวหน้าของงาน
- X_{14} = สถานภาพการทำงาน
- X_{15} = ความปลอดภัยในการทำงาน
- X_{16} = การยอมรับนับถือ
- X_{17} = นโยบายและการบริหาร
- X_{18} = รายได้และสวัสดิการ

ANOVA					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.737	5	5.547	78.694	.000
Residual	3.736	53	.070		
Total	31.473	58			

Predictors: (Constant), X₁₄, X₁₃, X₈, X₁₆, X₁₀

จากตารางที่ 4.26 จะมีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ สถานภาพการทำงาน (X₁₄), โอกาสความก้าวหน้าของงาน (X₁₃), ความอิสระในการทำงาน (X₈), การยอมรับนับถือ (X₁₆) และความสำคัญของงาน (X₁₀) ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) เนื่องจากมีค่า (P < 0.05)

ตารางที่ 4.27 Coefficients แสดงค่าสถิติต่างๆของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปร 12 ตัว ได้แก่

Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

X₈ = ความอิสระในการทำงาน

X₉ = ความหลากหลายของทักษะการทำงาน

X₁₀ = ความสำคัญของงาน

X₁₁ = ความชัดเจนของงาน

X₁₂ = การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน

X₁₃ = โอกาสความก้าวหน้าของงาน

X₁₄ = สถานภาพการทำงาน

X₁₅ = ความปลอดภัยในการทำงาน

X₁₆ = การยอมรับนับถือ

X₁₇ = นโยบายและการบริหาร

X₁₈ = รายได้และสวัสดิการ

Coefficients	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.100	.789		3.930	.000
X ₁₄	.405	.115	.262	3.515	.001
X ₁₃	1.897	.186	1.077	10.220	.000
X ₈	-1.687	.194	-.677	-8.697	.000
X ₁₆	-.926	.152	-.651	-6.104	.000
X ₁₀	.449	.106	.215	4.232	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร (Y)

H₀: ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₁: ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.27 สามารถเขียน อธิบายสมการได้ดังนี้ $Y = 3.100 + 0.405X_{14} + 1.897X_{13} - 1.687X_8 - 0.926X_{16} + 0.449X_{10}$

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (b) ของสถานภาพการทำงาน (X₁₄) = 0.405 หมายความว่า หากด้านสถานภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.405 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่ และ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H₀ (P < 0.05) แสดงว่า ด้านสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (b) ของโอกาสความก้าวหน้าของงาน (X₁₃) = 1.897 หมายความว่า หากด้านโอกาสความก้าวหน้าของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 1.897 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่ และ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H₀ (P < 0.05) แสดงว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (b) ของความอิสระในการทำงาน (X_8) = -1.687 หมายความว่า หากด้านความอิสระในการทำงาน ลดลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง -1.687 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่ และ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่า ด้านความอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (b) ของการยอมรับนับถือ (X_{16}) = -0.926 หมายความว่า หากด้านการยอมรับนับถือ ลดลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง -0.926 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่ และ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่า ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (b) ของความสำคัญของงาน (X_{10}) = 0.449 หมายความว่า หากด้านความสำคัญของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.449 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่ และ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ($P < 0.05$) แสดงว่า ด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ