บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน : กรณีศึกษา บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ และเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	59	33.30
หญิง	118	66.70
รวม	**177**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน (ร้อยละ 66.70) และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน (ร้อยละ 33.30)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ปีหรือต่ำกว่า	13	7.30
21 -30 ปี	63	35.60
31-40 ปี	73	41.20
41 ปีขึ้นไป	28	15.80
รวม	**177**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 41.20) รองลงมามีอายุ 21-30 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 35.60) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป 28 คน (ร้อยละ 15.80) และมีอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า 13 คน (ร้อยละ 7.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด สถานภาพสมรส

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	47	26.60
สมรส	117	66.10
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	13	7.30
รวม	**177**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 117 คน (ร้อยละ 66.0) รองลงมามีสถานภาพโสด 47 คน (ร้อยละ 26.60) และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.30)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	177	100.00
ปริญญาตรี	-	-
รวม	**177**	**100.00**

ตารางที่ 4.4 พนักงานกลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มี จำนวน 177 คน (ร้อยละ 100)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านรายได้ต่อเดือน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	136	76.80
6,000-7,000 บาท	27	15.30
7,001 บาทขึ้นไป	14	7.90
รวม	**177**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 136 คน (ร้อยละ 76.80) รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 6,000-7,000 บาท จำนวน 27 คน (ร้อยละ 15.30) และ มีรายได้ต่อเดือน 7,001 บาทขึ้นไป 14 คน (ร้อยละ 7.90)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงานรายวัน

บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ในด้านระยะเวลาการทำงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	106	59.90
4-6 ปี	57	32.20
7-10 ปี	6	3.40
11 ปีขึ้นไป	8	4.50
รวม	**177**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 59.90) รองลงมา ระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี 57 คน (ร้อยละ 32.20) ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป 8 คน (ร้อยละ 4.50) และระยะเวลาการทำงาน 7-10 ปี 6 คน (ร้อยละ 3.40) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านลักษณะงาน รายด้าน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.27	0.48	ปานกลาง
ความท้าทายในการทำงาน	3.50	0.52	ปานกลาง
ความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน	3.21	0.53	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.07	0.78	ปานกลาง
รวม	**3.27**	**0.37**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ย

สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง และความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ความมีอิสระในการทำงาน รายข้อ

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณหรือความคิดของตนเองในการไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.31	0.82	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	3.56	0.77	ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของบริษัทมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน	2.94	0.84	ปานกลาง
รวม	**3.27**	**0.48**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับความปานกลาง รองลงมา คือ สามารถใช้วิจารณญาณหรือความคิดของตนเองในการไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับความปานกลาง และกฎระเบียบส่วนใหญ่ของบริษัทมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความท้าทายในการทำงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความท้าทายในการทำงาน			
แม้บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ท่านก็สามารถทำงานนั้นเป็นผลสำเร็จ	3.77	0.81	มาก
งานในหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.84	0.73	มาก
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ที่ท้าทายความสามารถ	3.43	0.83	ปานกลาง
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่กระทำในปัจจุบัน	2.98	0.96	ปานกลาง
รวม	**3.50**	**0.52**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความท้าทายในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มมีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ งานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ แม้บางครั้งได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ก็สามารถทำงานนั้นเป็นผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ที่ท้าทายความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับความปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความท้าทายในการทำงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน			
ถึงแม้ว่าท่านจะขยัน และตั้งใจทำงานมากเท่าไรก็ไม่ทำให้ได้รับการปรับตำแหน่งขึ้นได้	3.40	0.98	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	2.94	0.89	ปานกลาง
ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.71	0.77	มาก
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่ สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.81	0.92	ปานกลาง
รวม	**3.21**	**0.53**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับความปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ถึงแม้ว่าจะขยัน และตั้งใจทำงานมากเท่าไรก็ไม่ทำให้ได้รับการปรับตำแหน่งขึ้นได้มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับมาก และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

รวม	**3.21**	**0.53**	**ปานกลาง**
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน			
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในเรื่องสำคัญจากท่านเสมอ	2.92	1.04	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น	3.12	0.91	ปานกลาง
ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของบริษัท	3.20	0.92	ปานกลาง
รวม	**3.07**	**0.78**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.11 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.20 อยู่ในระดับความปานกลาง รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลางและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเสมอมีค่าเฉลี่ย 2.92 อยู่ในระดับความ ปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ

			ความพึงพอใจ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.27	0.92	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.71	สูง
การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.47	0.86	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	3.12	0.63	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.12	0.67	ปานกลาง
ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ	3.63	0.62	ปานกลาง
ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ	3.84	0.70	สูง
รวม	**3.45**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.12 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันของบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับความปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับสูง และความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ

หัวหน้างานของท่านเป็นคนที่สอนงานได้เข้าใจเป็นอย่างดี	3.30	1.13	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.14	1.07	ปานกลาง
หัวหน้างานกับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี	3.40	1.06	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรม และมีความคงเส้นคงวากับลูกน้อง	3.09	1.07	ปานกลาง
หัวหน้าของท่านเป็นคนที่ดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น	3.44	1.18	ปานกลาง
รวม	**3.27**	**0.92**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความ พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับความ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หัวหน้าเป็นคนที่ดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับความความปานกลาง รองลงมา คือ หัวหน้างานกับทำงานไปด้วยกันได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับความปานกลาง และหัวหน้างานเป็นคนที่สอนงานได้เข้าใจเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับความปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	3.86	0.89	สูง
ท่านได้รับความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีกับเพื่อน	3.78	0.87	สูง

ร่วมงาน			
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่านในเรื่องการทำงาน	3.51	1.07	ปานกลาง
รวม	**3.71**	**0.71**	**สูง**

จากตารางที่ 4.14 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายพบว่า ข้อท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับความพันสูง รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับพันสูง และ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่านในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	3.59	0.90	ปานกลาง
ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.38	0.94	ปานกลาง
รวม	**3.47**	**0.86**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าการทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.59 และ ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ

เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.00	0.90	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัททำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.31	0.90	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านๆได้รับนั้นน้อยกว่าที่ควรจะได้	2.98	0.96	ปานกลาง
รวม	**3.11**	**0.63**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.16 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัททำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัททำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง และเงินเดือนที่ได้รับนั้นน้อยกว่าที่ควรจะได้ มีค่าเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันของบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีเครื่องใช้สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	2.92	0.92	ปานกลาง
ท่านพอใจในบรรยากาศ และสภาพการทำงานในบริษัทของท่าน	3.12	0.83	ปานกลาง
ท่านคิดว่าการทำงานของท่านในบริเวณที่บริษัทจัดให้นั้นมี	3.32	0.76	ปานกลาง

ความปลอดภัยในการทำงาน			
รวม	**3.12**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.17 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความ พึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การทำงานในบริเวณที่บริษัทจัดให้นั้นมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ พอใจในบรรยากาศ และสภาพการทำงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง และมีเครื่องใช้สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน 2.92 อยู่ในระดับความ ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันของบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ

ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันถือว่ามั่นคง	3.40	0.82	ปานกลาง
ท่านไม่แน่ใจกับความมั่นคงของบริษัท	3.42	1.11	ปานกลาง
ท่านเชื่อว่าบริษัทจะดำเนินกิจการไปได้อีกยาวนาน	4.06	0.86	สูง
รวม	**3.63**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับความปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เชื่อว่าบริษัทจะดำเนินกิจการไปได้อีกยาวนาน 4.06 อยู่ในระดับความสูง รองลงมา คือ ไม่แน่ใจกับความมั่นคงของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง และหน้าที่การงานในปัจจุบันถือว่ามั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ด้านภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ

ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงบริษัทของท่านอย่างชื่นชม	4.25	0.74	สูง
เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี ผิดจากข้อเท็จจริงท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจอย่างถูกต้องเสมอ	3.70	0.99	สูง
ท่านชอบพูดถึงคุณงามความดีขององค์การให้เพื่อนๆหรือคนรู้จักฟัง	3.60	0.86	ปานกลาง
รวม	**3.84**	**0.70**	**สูง**

จากตารางที่ 4.19 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก รู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงบริษัทอย่างชื่นชม มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับความผูกพันสูง รองลงมา คือ เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี ผิดจากข้อเท็จจริงจะรู้สึกไม่พอใจ และพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจอย่างถูกต้องเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับความผูกพันสูง และชอบพูดถึงคุณงามความดีขององค์การให้เพื่อนๆหรือคนรู้จักฟังมีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความศรัทธา และการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์การ	3.69	0.66	สูง
ความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	3.74	0.67	สูง
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.66	0.55	ปานกลาง
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.40	0.59	ปานกลาง
รวม	**3.62**	**0.51**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับความผูกพันสูง รองลงมา คือ ความศรัทธา และการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับความผูกพันสูง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับความผูกพัน ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านความศรัทธา และการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์การ

ความศรัทธา และการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านเห็นว่าบริษัทแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.64	0.84	ปานกลาง
ท่านจะพูดถึงบริษัทให้คนภายนอกฟังว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.75	0.81	สูง
ท่านภูมิใจ และยินดีที่จะบอกกับใครๆว่าท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.88	0.85	สูง
ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงบริษัทในทางเสื่อมเสีย	3.50	1.10	ปานกลาง
รวม	**3.69**	**0.66**	**สูง**

จากตาราง 4.21 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับความผูกพันสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในข้อ ท่านภูมิใจ และท่านจะพูดถึงบริษัทให้คนภายนอกฟังว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับความผูกพันสูง

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ

ความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ไม่ว่าบริษัทจะเป็นอย่างไร ท่านจะยังคงตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.01	0.78	สูง
ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	4.07	0.72	สูง
เป็นการยากมากที่ท่านจะลาออกจากบริษัทนี้	3.32	1.10	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมั่นคง	3.55	0.92	ปานกลาง
รวม	**3.74**	**0.67**	**สูง**

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในข้อท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และไม่ว่าบริษัทจะเป็นอย่างไร ท่านจะยังคงตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 4.01 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับความผูกพันสูง

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทนี้	3.99	0.81	สูง
ท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบผลสำเร็จ	3.88	0.85	สูง

ท่านมักจะประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูล ของบริษัทให้บุคคลภายนอกได้ทราบ	3.08	0.96	ปานกลาง
แม้ว่าบริษัทจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวท่าน	3.67	1.03	ปานกลาง
รวม	**3.66**	**0.55**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้าน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในข้อท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทนี้ และท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับความผูกพันสูง

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านเห็นว่าบริษัทแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.59	0.88	ปานกลาง
ท่านเต็มใจปฏิบัติงานเสมอ แม้ว่าหัวหน้างานจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.62	0.85	ปานกลาง
ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานไปทำที่อื่นทันที หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า	3.48	1.06	ปานกลาง
ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะ	3.48	1.15	ปานกลาง

ออกก็ตาม			
รวม	**3.40**	**0.59**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้าน ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในข้อความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และท่านมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายวันในบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่างกัน

1. เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_o : เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	3.70	0.40	1.376*	0.170
หญิง	3.59	0.53		

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ T-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) > 0.05 (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่าง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_o : อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.02	0.24	0.297	0.828
21-30 ปี	3.47	0.56		
31-40 ปี	3.40	0.55		
41 ปีขึ้นไป	3.46	0.79		

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) > 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) จึงสรุปได้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_o : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	F	Sig (2-tailed)
โสด	3.56	0.43	0.574	0.564
สมรส	3.63	0.52		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.71	0.61		

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) > 0.05 ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน

เงินเดือน	Mean	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.59	0.51	1.143	0.321
6,000-7,000 บาท	3.71	0.50		
7,000 บาทขึ้นไป	3.76	0.46		

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเงินเดือน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) > 0.05 ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ

เงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_o : ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	Mean	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ต่ำกว่า 1-3 ปี	3.56	0.48	2.24	0.085
4-6 ปี	3.74	0.53		
7-10 ปี	3.43	0.36		
11 ปีขึ้นไป	3.80	0.57		

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานโดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) > 0.05 ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_o : ลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด

ด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	Pearson's r	Sig. (2-tailed)
ความมีอิสระในการทำงาน	0.35**	0.000
ความท้าทายในการทำงาน	0.20**	0.005
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	0.11	0.158
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	0.28**	0.000
รวม	**0.36****	**0.000**

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* *Sig. (2-sided) < 0.01 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เมื่อใช้สถิติ Pearson's Correlation ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น Sig. (2-sided) < 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานไม่มีความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันบริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	Pearson's r	Sig (2-tailed)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.17*	0.028
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.36**	0.00
การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.43**	0.000
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	0.25**	0.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.32**	0.000
ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ	0.42**	0.000
ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ	0.57**	0.000
รวม	**0.58****	**0.000**

* Sig. (2-sided) < 0.05 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* *Sig. (2-sided) < 0.01 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เมื่อใช้สถิติ Pearson's Correlation ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น Sig. (2-sided) < 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ และภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01