บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง โดยผู้ศึกษาได้จัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้ปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วย ความถี่ และ ร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	179	67.0
หญิง	88	33.0
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.0 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	64	24.0
25 ปี- น้อยกว่า 35 ปี	144	53.9
35 ปี- น้อยกว่า 45 ปี	52	19.5
45 ปีขึ้นไป	7	2.6
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 ปี- น้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาอีกคือ มีอายุ 35 ปี - น้อยกว่า 45 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 สุดท้ายมีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.6 / ปวช.	43	16.1
ปวส. / อนุปริญญา	115	43.1
ปริญญาตรี	94	35.2
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.6
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปวส./ อนุปริญญา มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ ม.6 / ปวช. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	132	49.4
สมรส	129	48.3
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	6	2.2
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และ สถานภาพหย่าร้าง/ เป็นหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	45	16.9
2 ปี - น้อยกว่า 5 ปี	49	18.4
5 ปี - น้อยกว่า 10 ปี	112	41.9
10 ปี - น้อยกว่า 20 ปี	44	16.5
20 ปีขึ้นไป	17	6.4
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 ปี - น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 2 ปี - น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง10 ปี - น้อยกว่า 20 ปีมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ16.5 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ในปัจจุบัน

รายได้ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	61	22.8
20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท	86	32.2
30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	63	23.6
40,000 บาท - น้อยกว่า 50,000 บาท	42	15.7
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	15	5.6
รวม	**267**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้ในปัจจุบันอยู่ที่ 20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ในปัจจุบันอยู่ที่ 30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 เป็นผู้ที่มีรายได้ในปัจจุบันอยู่ที่ 10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 เป็นผู้ที่มีรายได้ในปัจจุบันอยู่ที่ 40,000 บาท - น้อยกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 เป็นผู้ที่มีรายได้ในปัจจุบันอยู่ที่ มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในองค์กร ในส่วนของ ด้านลักษณะงานได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน , ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความมีอิสระในการทำงาน, ด้านผลสะท้อนจากงาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความหลากหลายของทักษะ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
- งานที่ท่านทำเป็นลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำๆ อยู่เพียงอย่างเดียว	27 (10.1%)	116 (43.4%)	18 (6.7%)	79 (29.6%)	27 (10.1%)	3.14	1.235	ปานกลาง
- งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย	72 (27.0%)	138 (51.7%)	46 (17.2%)	11 (4.1%)	-	4.01	.780	มาก
- ปัจจุบันท่านมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า 1 งาน	131 (49.1%)	117 (43.8%)	15 (5.6%)	4 (1.5%)	-	4.40	.667	มาก
- งานของท่านเป็นงานที่ท้าทายทักษะของท่าน	64 (24.0%)	125 (46.8%)	66 (24.7%)	12 (4.5%)	-	3.90	.812	มาก
- ทักษะความสามารถที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นในงาน	124 (46.4%)	126 (47.2%)	15 (5.6%)	2 (0.7%)	-	4.39	.630	มาก
		รวม				**3.97**	**.419**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความหลากหลายของทักษะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.419 สำหรับรายละเอียดในด้านความหลากหลายของทักษะมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องงานที่ท่านทำ เป็นลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำๆ อยู่เพียงอย่างเดียวนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำ เป็นลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำๆ อยู่เพียงอย่างเดียวในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.235

เรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.780

เรื่องท่านมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า 1 งานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีงานที่ต้องรับผิดชอบ มากกว่า 1 งานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.667

เรื่องงานของท่านเป็นงานที่ท้าทายทักษะของท่านนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องงานของท่านเป็นงานที่ท้าทายทักษะของท่านในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.812

เรื่องทักษะความสามารถที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นในงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องทักษะความสามารถที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นในงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.630

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	98 (36.7%)	139 (52.1%)	25 (9.4%)	5 (1.9%)	-	4.24	.694	มาก
-งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์	35 (13.1%)	97 (36.3%)	90 (33.7%)	45 (16.9%)	-	3.46	.922	ปานกลาง
-งานของท่านเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเองทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายผลงานจึงจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน	21 (7.9%)	82 (30.7%)	89 (33.3%)	72 (27.0%)	3 (1.1%)	3.17	.954	ปานกลาง
-ในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบการปฏิบัติงานของท่านสามารถวัดผลผลิตที่ได้ปรากฏชัดเจน	25 (9.4%)	126 (47.2%)	88 (33.0%)	26 (9.7%)	2 (0.7%)	3.55	.823	มาก
-ท่านทำงานที่สามารถทำให้ท่านรู้ได้เองว่าท่านทำงานนั้นๆ ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด	29 (10.9%)	182 (68.2%)	52 (19.5%)	4 (1.5%)	-	3.88	.593	มาก
		รวม				**3.66**	**.526**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.526 สำหรับรายละเอียดในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.694

เรื่องงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.922

เรื่องงานของท่านเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเองทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย ผลงานจึงจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ รองลงมา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องงานของท่านเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเองทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย ผลงานจึงจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.954

เรื่องการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบการปฏิบัติงานของท่านสามารถวัดผลผลิตที่ได้ปรากฏชัดเจนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบการปฏิบัติงานของท่านสามารถวัดผล

ผลิตที่ได้ปรากฏชัดเจนในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.823

เรื่องท่านทำงานที่สามารถทำให้ท่านรู้ได้เองว่า ท่านทำงานนั้นๆ ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ที่ระดับความคิดตามลำดับ โดยในเรื่องท่านทำงานที่สามารถทำให้ท่านรู้ได้เองว่า ท่านทำงานนั้นๆ ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.593

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	90 (33.7%)	152 (56.9%)	23 (8.6%)	2 (0.7%)	-	4.24	.632	มาก
-ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่	76 (28.5%)	158 (59.2%)	29 (10.9%)	3 (1.1%)	1 (0.4%)	4.14	.780	มาก
-งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญ	56 (21.0%)	135 (50.6%)	69 (25.8%)	6 (2.2%)	1 (0.4%)	3.90	.764	มาก
-ผลลัพธ์จากงานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นผลงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	72 (27.0%)	145 (54.3%)	45 (16.9%)	5 (1.9%)	-	4.06	.715	มาก
-หากองค์กรขาดส่วนงานของท่านจะเกิดผลกระทบอย่างมาก	79 (29.6%)	123 (46.1%)	56 (21.0%)	6 (2.2%)	3 (1.1%)	4.01	.836	มาก
		รวม				**4.07**	**.527**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความสำคัญของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.527 สำหรับรายละเอียดในด้านความสำคัญของงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.632

เรื่องท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.780

เรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.764

เรื่องผลลัพธ์จากงานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นผลงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 654.3 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องผลลัพธ์จากงานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นผลงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.715

เรื่องหากองค์กรขาดส่วนงานของท่านจะเกิดผลกระทบอย่างมากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมี

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องหากองค์กรขาดส่วนงานของท่านจะเกิดผลกระทบอย่างมากในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.836

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	25 (9.4%)	102 (38.2%)	79 (29.6%)	52 (19.5%)	9 (3.4%)	3.31	.998	ปานกลาง
-ท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้	37 (13.9%)	126 (47.2%)	39 (14.6%)	51 (19.1%)	14 (5.2%)	3.45	1.107	ปานกลาง
-ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานว่าจะทำงานด้วยวิธีไหนอย่างไรเพื่อให้งานสำเร็จ	44 (16.5%)	126 (47.2%)	46 (17.2%)	46 (17.2%)	5 (1.9%)	3.59	1.016	มาก
-ท่านมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้แก้ปัญหาในการทำงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	26 (9.7%)	99 (37.1%)	73 (27.3%)	63 (23.6%)	6 (2.2%)	3.28	1.004	ปานกลาง
-ท่านมีอิสระในการคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการทำงานได้	35 (13.1%)	150 (56.2%)	52 (19.5%)	30 (11.2%)	-	3.71	.833	มาก
รวม						**3.47**	**.778**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความมีอิสระในงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.778 สำหรับรายละเอียดในด้านความมีอิสระในงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.998

เรื่องท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.107

เรื่องท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน ว่าจะทำงานด้วยวิธีไหน อย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน ว่าจะทำงานด้วยวิธีไหน อย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.107

เรื่องท่านมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับ วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาในการทำงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับ วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาในการทำงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.004

เรื่องท่านมีอิสระในการคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการทำงานได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมาจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีอิสระในการคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการทำงานได้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.833

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน

ด้านผลสะท้อนจากงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-ท่านทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จากระบบการตรวจสอบและวัดผลประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานท่าน	38 (14.2%)	151 (56.6%)	71 (26.6%)	5 (1.9%)	2 (0.7%)	3.82	.720	มาก
-งานของท่านมีระบบการตรวจสอบและระบบการวัดผลการทำงานที่พนักงานขอทราบได้	50 (18.7%)	140 (52.4%)	60 (22.5%)	14 (5.2%)	3 (1.1%)	3.82	.833	มาก
-ท่านรับทราบถึงผลงานที่เกิดจากการทำงานของท่านได้อย่างชัดเจน	41 (15.4%)	166 (62.2%)	51 (19.1%)	7 (2.6%)	2 (0.7%)	3.89	.711	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน (ต่อ)

ด้านผลสะท้อนจากงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-หน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อมให้มีการตรวจสอบผลงานตลอดเวลา	43 (16.1%)	166 (62.2%)	46 (17.2%)	10 (3.7%)	2 (0.7%)	3.89	.735	มาก
-หน่วยงานที่ท่านทำงานมีเกณฑ์ในการตรวจสอบ และเกณฑ์ในการติดตามประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้	52 (19.5%)	156 (58.4%)	46 (17.2%)	10 (3.7%)	3 (1.1%)	3.91	.783	มาก
รวม						**3.87**	**.599**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านผลสะท้อนจากงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.778 สำหรับรายละเอียดในด้านผลสะท้อนจากงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จากระบบการตรวจสอบ และวัดผลประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานท่านนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จากระบบการตรวจสอบ และวัดผลประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานท่านในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.720

เรื่องงานของท่านมีระบบการตรวจสอบ และระบบการวัดผลการทำงานที่พนักงานขอทราบได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานของท่านมีระบบการตรวจสอบ และระบบการวัดผลการทำงานที่พนักงานขอทราบได้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.833

เรื่องท่านรับทราบถึงผลงานที่เกิดจากการทำงานของท่านได้อย่างชัดเจนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรับทราบถึงผลงานที่เกิดจากการทำงานของท่านได้อย่างชัดเจนในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.711

เรื่องหน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อมให้มีการตรวจสอบผลงานตลอดเวลานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อมให้มีการตรวจสอบผลงานตลอดเวลาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.735

เรื่องหน่วยงานที่ท่านทำงานมีเกณฑ์ในการตรวจสอบ และเกณฑ์ในการติดตามประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานที่ท่านทำงานมีเกณฑ์ในการตรวจสอบ และเกณฑ์ในการติดตามประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.783

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน

ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.97	0.419	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.66	0.526	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	4.07	0.527	มาก
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.47	0.778	ปานกลาง
ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.87	0.599	มาก
รวม	**3.81**	**0.393**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.393 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่0.527 และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.419และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านผลสะท้อนจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่0.599 และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.526 และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.778 และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร, และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	37 (13.9%)	184 (68.9%)	39 (14.6%)	7 (2.6%)	-	3.94	.622	มาก
-ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	17 (6.4%)	128 (47.9%)	90 (33.7%)	30 (11.2%)	2 (0.7%)	3.48	.806	ปานกลาง
-ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก	38 (14.2%)	161 (60.3%)	64 (24.0%)	4 (1.5%)	-	3.87	.654	มาก
-ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัทของท่าน	70 (26.2%)	170 (63.7%)	26 (9.7%)	1 (0.4%)	-	4.16	.593	มาก
-ท่านรู้สึกว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีสำหรับการทำงาน	58 (21.7%)	170 (63.7%)	38 (14.2%)	1 (0.4%)	-	4.07	.609	มาก
		รวม				**3.90**	**.489**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.489 สำหรับรายละเอียดในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.622

เรื่องท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่านนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่านในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.806

เรื่องท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายแลความสำคัญสำหรับท่านมากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายแลความสำคัญสำหรับท่านมากในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.654

เรื่องท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัทของท่านนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัทของท่านในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.593

เรื่องท่านรู้สึกว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีสำหรับการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีสำหรับการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.609

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
-เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	41 (15.4%)	141 (52.8%)	67 (25.1%)	17 (6.4%)	1 (0.4%)	3.76	.800	มาก
-ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่คุ้มค่า	91 (34.1%)	117 (43.8%)	41 (15.4%)	11 (4.1%)	7 (2.6%)	4.03	.948	มาก
-ท่านต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	104 (39.0%)	113 (42.3%)	39 (14.6%)	7 (2.6%)	4 (1.5%)	4.15	.870	มาก
-ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ทำอยู่	50 (18.7%)	149 (55.8%)	53 (19.9%)	10 (3.7%)	5 (1.9%)	3.86	.892	มาก
-ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะว่างานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า	45 (16.9%)	166 (62.2%)	43 (16.1%)	11 (4.1%)	2 (0.7%)	3.90	.745	มาก
		รวม				**3.94**	**.637**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.489 สำหรับรายละเอียดในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องเป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตามนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องเป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตามในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.800

เรื่องท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่คุ้มค่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่คุ้มค่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.948

เรื่องท่านต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.870

เรื่องท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ทำอยู่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกในงานใหม่น้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ทำ

อยู่ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.892

เรื่องท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะว่างานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อมามีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ และมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะว่างานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.745

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
- ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า	12 (4.5%)	92 (34.5%)	92 (34.5%)	58 (21.7%)	13 (4.9%)	3.12	.962	ปานกลาง
- ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้	11 (4.1%)	83 (31.1%)	107 (40.1%)	57 (21.3%)	9 (3.4%)	3.11	.902	ปานกลาง
- ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ	37 (13.9%)	164 (61.4%)	57 (21.3%)	6 (2.2%)	3 (1.1%)	3.85	.722	มาก
- ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก	41 (15.4%)	163 (61.0%)	48 (18.0%)	10 (3.7%)	5 (1.9%)	3.84	.793	มาก
- ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว	26 (9.7%)	78 (29.2%)	105 (39.3%)	34 (12.7%)	24 (9.0%)	3.18	1.068	ปานกลาง
		รวม				**3.42**	**.719**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านบรรทัดฐานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.719 สำหรับรายละเอียดในด้านบรรทัดฐานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยและไม่แน่ใจ รองลงมา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.962

เรื่องท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ รองลงมา จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.902

เรื่องท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.722

เรื่องท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ ต่อมามีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมากในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.739

เรื่องท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียวนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ที่ระดับความคิดไม่แน่ใจ รองลงมาจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ที่ระดับความคิดเห็นด้วย ต่อมามีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วย และมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ที่ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ที่ระดับความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียวในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.068

ตารางที่ 4.16 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.90	0.489	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.94	0.637	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.42	0.719	ปานกลาง
รวม	**3.75**	**0.492**	**มา ก**

จากตารางที่ 4.16แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.492 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.637 และมีระดับความผูกพันในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.637 และมีระดับความผูกพันในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.719 และมีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติ t-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม คือ เพศ สถิติ F-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในปัจจุบัน ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Correlation Co-efficient ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง แตกต่างกัน

1.1. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง เพศ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	179	3.76	0.471	0.417	0.174
หญิง	188	3.74	0.535	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ เมื่อใช้สถิติ t-test ได้ค่าเท่ากับ 0.417 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.174 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง อายุ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	t	P-value
น้อยกว่า 25 ปี	64	3.68	0.466	5.480	**0.001***
25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	144	3.73	0.470		
35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	52	3.84	0.540		
45 ปีขึ้นไป	7	4.40	0.267		
รวม	**267**	**3.75**	**0.492**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 5.480 และค่า P-Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	น้อยกว่ากว่า 25 ปี	25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	-0.05278	0.07214	.465
		35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	-0.16346	0.08965	.069
		45 ปีขึ้นไป	**-0.72500**	0.19116	**.000***
	25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	0.05278	0.07214	.465
		35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	-0.11068	0.07769	.155
		45 ปีขึ้นไป	**-0.67222**	0.18585	**.000***
	35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	น้อยกว่ากว่า 25 ปี	0.16346	0.08965	.069
		25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	0.11068	0.07769	.155
		45 ปีขึ้นไป	**-0.56154**	0.19333	**.004***
	45 ปีขึ้นไป	น้อยกว่ากว่า 25 ปี	**0.72500**	0.19116	**.000***
		25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	**0.67222**	0.18585	**.000***
		35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	**0.56154**	0.19333	**.004***

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ กลุ่มอายุ 35 ปี-น้อยกว่า 45 ปี, 25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี, น้อยกว่ากว่า 25 ปี จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงอายุของพนักงาน

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	**N**	**Std. Deviation**
น้อยกว่า 25 ปี	3.675	64	0.466
25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี	3.728	144	0.470
35 ปี-น้อยกว่า 45ปี	3.839	52	0.540
45 ปีขึ้นไป	4.400	7	0.267
รวม	**3.754**	**267**	**0.492**

จากตารางที่ 4.20 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงอายุของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 3.754 เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.400 รองลงมาคือ 35 ปี-น้อยกว่า 45ปี มีค่าเฉลี่ย 3.839 รองลงมาอีกคือ 25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.728 และ น้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3.675

1.3. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง สถานภาพสมรส ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	t	P-value
โสด	132	3.66	0.497	5.546	**0.004***
สมรส	129	3.86	0.464		
หย่าร้าง / เป็นหม้าย	6	3.66	0.619		
รวม	**267**	**3.75**	**0.492**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสิถิติ F เท่ากับ 5.546 และค่า P-Value เท่ากับ 0.004 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	โสด	สมรส	**-0.19724**	0.05992	**.001***
		หย่าร้าง / เป็นหม้าย	0.00354	0.20202	.986
	สมรส	โสด	**0.19724**	0.05992	**.001***
		หย่าร้าง / เป็นหม้าย	0.20078	0.20212	.321
	หย่าร้าง / เป็นหม้าย	โสด	-0.00354	0.20202	.986
		สมรส	-0.20078	0.20212	.321

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือคือ สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในแต่ละสถานภาพด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละสถานภาพของพนักงาน

สถานภาพ	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	**N**	**Std. Deviation**
โสด	3.659	132	0.497
สมรส	3.856	129	0.464
หย่าร้าง / เป็นหม้าย	3.656	6	0.619
รวม	**3.754**	**267**	**0.492**

จากตารางที่ 4.23 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละสถานภาพของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 3.754 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.856 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ย 3.659 และสถานภาพหย่าร้าง / เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3.656

1.4. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ระดับการศึกษา ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	t	P-value
ม.6 / ปวช.	43	3.78	0.452	0.363	**0.780**
ปวส. / อนุปริญญา	115	3.92	0.478		
ปริญญาตรี	94	3.68	0.504		
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.63	0.532		
รวม	**267**	**3.75**	**0.492**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.363 และค่า P-Value เท่ากับ 0.780 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	t	P-value
น้อยกว่า 2 ปี	45	3.64	0.442	2.830	**0.025***
2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	49	3.64	0.428		
5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	112	3.77	0.502		
10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	44	3.92	0.540		
20 ปีขึ้นไป	17	3.87	0.496		
รวม	**267**	**3.75**	**0.492**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 2.830 และค่า P-Value เท่ากับ 0.025 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	น้อยกว่า 2 ปี	2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	-0.00514	0.10025	0.959
		5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	-0.13142	0.08569	0.126
		10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	**-0.28114**	0.10294	**0.007***
		20 ปีขึ้นไป	-0.23355	0.13822	0.092
	2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	0.00514	0.10025	0.959
		5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	-0.12628	0.08316	0.130
		10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	**-0.27600**	0.10084	**0.007***
		20 ปีขึ้นไป	-0.22841	0.13667	0.096
	5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	0.13142	0.08569	0.126
		2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	0.12628	0.08316	0.130
		10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	-0.14973	0.08639	0.084
		20 ปีขึ้นไป	-0.10214	0.12638	0.420
	10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 2 ปี	**0.28114**	0.10294	**0.007***
		2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	**0.27600**	0.10084	**0.007***
		5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	0.14973	0.08639	0.084
		20 ปีขึ้นไป	0.04759	0.13865	0.732
	20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 2 ปี	0.23355	0.13822	0.092
		2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	0.22841	0.13667	0.096
		5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	0.10214	0.12638	0.420
		10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	-0.04759	0.13865	0.732

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า มีกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่ม 2 ปี - น้อยกว่า 5 ปี และ น้อยกว่า 2 ปีจึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	**N**	**Std. Deviation**
น้อยกว่า 2 ปี	3.637	45	0.442
2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	3.642	49	0.428
5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	3.769	112	0.502
10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	3.918	44	0.540
20 ปีขึ้นไป	3.870	17	0.496
รวม	**3.754**	**267**	**0.492**

จากตารางที่ 4.27 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 3.754 เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลา 10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.918 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย3.870 รองลงมาอีกคือ 5 ปี - น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.769 รองสุดท้ายคือ 2 ปี-น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.642 และ น้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3.637

1.6. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง รายได้ในปัจจุบัน ดังนี้

H_0 : รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	t	P-value
10,000 บาท -น้อยกว่า 20,000 บาท	61	3.66	0.403	3.080	**0.017***
20,000 บาท -น้อยกว่า 30,000 บาท	86	3.68	0.476		
30,000 บาท -น้อยกว่า 40,000 บาท	63	3.78	0.477		
40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท	42	3.94	0.523		
50,000 บาท ขึ้นไป	15	3.92	0.719		
รวม	**267**	**3.75**	**0.492**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ในปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 3.080 และค่า P-Value เท่ากับ 0.017 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่ารายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ในปัจจุบันเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) รายได้ในปัจจุบัน	(J) รายได้ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท	-0.02439	0.08113	0.764
		30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	-0.11555	0.08706	0.186
		40,000 บาท-น้อยกว่า 50,000 บาท	**-0.28275**	0.09718	**0.004***
		50,000 บาท ขึ้นไป	-0.25989	0.13968	0.064
	20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท	10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	0.02439	0.08113	0.764
		30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	-0.09117	0.08037	0.258
		40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท	**-0.25836**	0.09123	**0.005***
		50,000 บาท ขึ้นไป	-0.23550	0.13561	0.084
	30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	0.11555	0.08706	0.186
		20,000 บาท -น้อยกว่า 30,000 บาท	0.09117	0.08037	0.258
		40,000 บาท - น้อยกว่า 50,000 บาท	-0.16720	0.09654	0.084
		50,000 บาท ขึ้นไป	-0.14434	0.13924	0.301

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ในปัจจุบันเป็นรายคู่ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) รายได้ในปัจจุบัน	(J) รายได้ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
	40,000 บาท - น้อยกว่า 50,000 บาท	10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	**0.28275**	0.09718	**0.004***
		20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท	**0.25836**	0.09123	**0.005***
		30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	0.16720	0.09654	0.084
		50,000 บาท ขึ้นไป	0.02286	0.14578	0.876
	50,000 บาท ขึ้นไป	10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท	0.25989	0.13968	0.064
		20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท	0.23550	0.13561	0.084
		30,000 บาท - น้อยกว่า 40,000 บาท	0.14434	0.13924	0.301
		40,000 บาท - น้อยกว่า 50,000 บาท	-0.02286	0.14578	0.876

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ในปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า มีกลุ่มที่มีรายได้ในปัจจุบันต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มรายได้ในปัจจุบัน 20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท และ 10,000 บาท - น้อยกว่า 20,000 บาท จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงรายได้ในปัจจุบันด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงรายได้ในปัจจุบัน

รายได้ในปัจจุบัน	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	**N**	**Std. Deviation**
10,000 บาท -น้อยกว่า 20,000 บาท	3.660	61	0.403
20,000 บาท -น้อยกว่า 30,000 บาท	3.684	86	0.476
30,000 บาท -น้อยกว่า 40,000 บาท	3.776	63	0.477
40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท	3.943	42	0.523
50,000 บาท ขึ้นไป	3.920	15	0.719
รวม	**3.754**	**267**	**0.492**

จากตารางที่ 4.30 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงรายได้ในปัจจุบันของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 3.754 เมื่อพิจารณาตามช่วงรายได้ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในปัจจุบัน 40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.943 รองลงมาคือ 50,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.920 รองลงมาอีกคือ 30,000 บาท -น้อยกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.776 รองสุดท้ายคือ 20,000 บาท -น้อยกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.684 และ 10,000 บาท -น้อยกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3.660

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person Correlation (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.161	**0.008****	ต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า r เท่ากับ 0.161 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person Correlation (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.287	**0.000****	ต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า r เท่ากับ 0.287 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person Correlation (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสำคัญของงาน	0.444	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า r เท่ากับ 0.444 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person Correlation (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.357	**0.000****	ต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า r เท่ากับ 0.357 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person Correlation (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลสะท้อนจากงาน	0.455	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า r เท่ากับ 0.455 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 (ปัจจัยส่วนบุคคล)		
1.1. เพศ		✓
1.2. อายุ	✓	
1.3. ระดับการศึกษา		✓
1.4. สถานภาพสมรส	✓	
1.5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	
1.6. รายได้ในปัจจุบัน	✓	
สมมติฐานที่ 2 (ปัจจัยด้านลักษณะงาน)		
2.1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	✓	
2.2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓	
2.3. ด้านความสำคัญของงาน	✓	
2.4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	✓	
2.5. ด้านผลสะท้อนจากงาน	✓	