

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานและผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 2) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษารวมจำนวน 65 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-1

ตาราง 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=65)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	41.5
หญิง	38	58.5
อายุ		
20 – 25 ปี	12	18.5
26 – 30 ปี	20	30.8
31 – 35 ปี	28	43.1
36 – 40 ปี	3	4.6
41 ปีขึ้นไป	2	3.1

ตารางที่ 4-1 ต่อ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=65)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย หรือ ปวช.	1	1.5
อนุปริญญา หรือ ปวส.	11	16.9
ปริญญาตรี	44	67.7
ปริญญาโท	9	13.8
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	20.0
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี	31	47.7
3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี	11	16.9
5 ปีขึ้นไป	10	15.4
สถานภาพสมรส		
โสด	38	58.5
สมรส	22	33.8
หม้าย / หย่าร้าง	5	7.7
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	23	35.4
20,001–30,000 บาท	28	43.1
30,001–40,000 บาท	9	13.8
40,001 บาท ขึ้นไป	5	7.7

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 65 คน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน (ร้อยละ 58.5) และเพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 43.1) พนักงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.1) อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 20 คน

(ร้อยละ 30.8) อายุ 20–25 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 18.5) อายุ 36–40 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.6) และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.1) พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 67.7) ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 11 คน (ร้อยละ 16.9) ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.8) และระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.5) พนักงานมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 47.7) อายุงาน 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 16.9) อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20) และอายุ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 15.4) พนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 38 คน (ร้อยละ 58.5) มีสถานภาพสมรส จำนวน 22 คน (ร้อยละ 38.8) และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.7) พนักงานมีรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.1) รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 23 คน (ร้อยละ 35.4) รายได้ 30,001–40,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.8) และรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.7)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กลอบบอล ซีด จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านความต้องการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.37	.547	มากที่สุด
2. ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคงๆในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จผ่านไปด้วยดี	4.35	.513	มากที่สุด
3. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลให้งานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.11	.640	มาก
รวม	4.28	.431	มากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านความทัศนคติ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน	4.06	.704	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจในปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและเอาใจใส่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	4.05	.799	มาก

ตารางที่ 4-2 ต่อ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านความต้องการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
6. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.05	.759	มาก
รวม	4.05	.657	มาก
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านความสนใจพิเศษ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเอง	4.15	.690	มาก
8. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้ภายในองค์กรเสมอ	3.55	.985	มาก
9. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาในส่วนของงานของท่านที่ทำอยู่	3.54	.831	มาก
รวม	3.75	.667	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานภายใน	4.03	.427	มาก
แรงจูงใจในการทำงานภายใน ด้านเป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
10. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.52	.850	มาก
11. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานชิ้นสำคัญ	3.65	.818	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่ตรงตามความสามารถของท่าน	3.97	.661	มาก
รวม	3.71	.679	มาก
แรงจูงใจในการทำงานภายนอก ด้านความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลผล
13. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กร	3.94	.634	มาก
14. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมที่ทำให้งานภายในองค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.85	.815	มาก
15. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	3.78	.857	มาก
รวม	3.86	.632	มาก

ตารางที่ 4-2 ต่อ ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการทำงาน

แรงงูใจในการทำงานภายนอก ด้านบุคลิกภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
16. บุคลิกภาพที่ดีส่งผลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.85	.643	มาก
17. บุคลิกภาพของท่านส่งผลให้เพื่อนร่วมงานอยากเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.86	.583	มาก
18. ลักษณะบุคลิกภาพของท่านส่งผลต่อการทำงานภาพรวมขององค์กร	3.65	.943	มาก
รวม	3.78	.630	มาก
แรงงูใจในการทำงานภายนอก ด้านเครื่องล่อใจอื่นๆ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
19. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่มากขึ้นเช่นกัน	3.66	.776	มาก
20. ท่านได้รับโบนัสและสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.78	.760	มาก
21. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	3.72	.650	มาก
รวม	3.72	.617	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์แรงงูใจในการทำงานภายนอก	3.77	.526	มาก

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.90) โดยพนักงานมีแรงงูใจภายใน (\bar{x} =4.03) มากกว่าแรงงูใจภายนอก (\bar{x} =3.77) โดยภาพรวมแล้วผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทมีแรงงูใจในการทำงานในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.98	.599	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.88	.600	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวท่าน	3.88	.696	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.86	.682	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	3.75	.613	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคืองแค้นใจใดๆ	3.91	.655	มาก
รวม	3.88	.556	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากบริษัท	3.83	.762	มาก
8. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากท่านตัดสินใจออกจาก องค์กรนี้	3.09	.980	ปานกลาง
9. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.43	.612	มาก
10. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.48	.664	มาก
11. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากได้รับ สวัสดิการและผลประโยชน์เหมาะสม	3.70	.701	มาก
12. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจ เปลี่ยนงานได้	3.20	.795	ปานกลาง
13. แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่นท่านจะ ไม่ลาออกจากบริษัทนี้	3.26	.776	ปานกลาง
14. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.14	.933	ปานกลาง

ตารางที่ 4-3 ต่อ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
15. ความแตกต่างทางด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อการตัดสินใจให้ท่าน เปลี่ยนงานใหม่ได้	3.20	.712	ปานกลาง
16. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพัน กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	3.62	.744	มาก
รวม	3.40	.570	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
17. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.88	.650	มาก
18. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กร กำลังมีปัญหา	3.91	.785	มาก
19. ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่าน คิดว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	3.51	.710	มาก
20. ท่านไม่เคยมีความคิดย้ายงานไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	4.06	.788	มาก
21. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการ ทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.03	.706	มาก
รวม	3.88	.578	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	3.72	.517	มาก

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) โดยมีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยมีค่า $\bar{x}=3.88$ 3.72 และ 3.40 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน
การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง
ในที่นี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One – Way ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-4

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งในที่นี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์การเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆกับความผูกพันต่อองค์การเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One – Way ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก					
หญิง	27	3.75	.582	1.61	.11
ชาย	38	3.97	.525		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
หญิง	27	3.28	.572	1.37	.18
ชาย	38	3.48	.563		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
หญิง	27	3.79	.574	1.08	.28
ชาย	38	3.94	.581		

จากตารางที่ 4-4 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ประเภท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	2.43	4	.61	2.10	.09
ภายในกลุ่ม	17.36	60	.29		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.79	4	.45	1.41	.24
ภายในกลุ่ม	19.04	60	.32		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.21	4	.55	1.73	.16
ภายในกลุ่ม	19.20	60	.32		

จากตารางที่ 4-5 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	.73	3	.24	.78	.51
ภายในกลุ่ม	19.06	61	.31		

ตารางที่ 4-6 ต่อ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	.52	1.65	.19
ภายในกลุ่ม	19.27	61	.32		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.38	3	.79	2.54	.06
ภายในกลุ่ม	19.04	61	.31		

จากตารางที่ 4-6 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อ
องค์กรพบว่าด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทไม่แตกต่าง
กันมีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	Sum of Squares)	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	3.06	3	1.02	3.72	.02
ภายในกลุ่ม	16.73	61	.27		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	.50	1.57	.21
ภายในกลุ่ม	19.34	61	.32		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	.90	2.94	.04
ภายในกลุ่ม	18.71	61	.31		

จากตารางที่ 4-7 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทไม่แตกต่างกันเฉพาะความผูกพันด้านต่อเนื่องแต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก		ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี	3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.50	3.92	3.89	4.22
ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	-	0.42	0.39	0.72*
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี	3.92		-	0.03	0.33
3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี	3.89			-	0.33
5 ปีขึ้นไป	4.22				-

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี	3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.48	4.01	3.89	3.98
ต่ำกว่า 1 ปี	3.48	-	0.53*	0.41	0.50
1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี	4.01		-	0.12	0.03
3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี	3.89			-	0.09
5 ปีขึ้นไป	3.98				-

จากตารางที่ 4-8 จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 'Test) จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่างกัน และ 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Sum of Squares)	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	.74	2.49	.09
ภายในกลุ่ม	18.32	62	.30		
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.38	1.16	.32
ภายในกลุ่ม	20.08	62	.32		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.19	.55	.58
ภายในกลุ่ม	21.04	62	.34		

จากตารางที่ 4-9 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้

รายได้	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	.99	3.61	.18
ภายในกลุ่ม	16.81	61	.28		

ตารางที่ 4-10 ต่อ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้

รายได้	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ความผูกพันด้านความ					
ต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.59	3	.53	1.68	.18
ภายในกลุ่ม	19.24	61	.32		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
ทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	.82	2.64	.06
ภายในกลุ่ม	18.96	61	.31		

จากตารางที่ 4-10 พบว่าเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความผูกพันต่อ
องค์กรพบว่า ด้านสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภท ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันด้านความรู้สึก		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.640	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจภายนอก	.700	.000	ปานกลาง

ตารางที่ 4-11 ต่อ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.541	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจภายนอก	.556	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
แรงจูงใจภายใน	.520	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจภายนอก	.536	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	p-value	
	.676	.000	ค่อนข้างมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-11 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภท โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05