

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอปพารล จำกัด ผู้ศึกษาแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมาย ที่ตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยแบ่งการ นำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยพึงพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	83	27.7
	หญิง	217	72.3
	รวม	300	100
2. อายุ	18-29 ปี	132	44
	30-41 ปี	119	39.7
	42-53 ปี	46	15.3
	54-60 ปี	3	1
	รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. เชื้อชาติ	ไทย	216	72
	เมียนมาร์	84	28
	รวม	300	100
4. อายุงาน	1-3 ปี	152	50.7
	4-6 ปี	29	9.6
	7-9 ปี	36	12
	10 ปีขึ้นไป	83	27.7
	รวม	300	100
5. ตำแหน่งงาน	สายการผลิต	231	77
	สายสนับสนุน	69	23
	รวม	300	100
6. สถานภาพสมรส	โสด	191	63.7
	สมรส	109	36.3
	รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 18-29 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 30-41 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ลำดับถัดมา คือ พนักงานที่มีอายุ 42-53 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 สุดท้าย คือ พนักงานที่มีอายุ 54-60 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 พบว่า กลุ่มอายุ 54-60 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนเพียง 3 คน ผู้ศึกษาจึงนำไปรวมเข้าด้วยกันกับกลุ่มอายุ 42-53 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.2

เชื้อชาติ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเชื้อชาติไทย มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และเป็นพนักงานเชื้อชาติเมียนมาร์ มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

อายุงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 83 คน

คิดเป็นร้อยละ 27.7 ลำดับต่อไป คือ พนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 สุดท้าย คือ พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานในสายการผลิต มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานในสายสนับสนุน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของในส่วนอายุ จากการ Recode ข้อมูล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ	18-29 ปี	132	44.0
	30-41 ปี	119	39.7
	42-60 ปี	49	16.3
	รวม	300	100

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยพึงพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการแปลผลออกมาเป็นระดับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในระดับใด ดังนี้

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ตารางที่ 4.3 ด้านความหลากหลายของงาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความหลากหลายของงาน			
1. งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อ	3.11	0.806	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความหลากหลายของงาน</u>			
2. งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านได้มีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.16	0.895	ปานกลาง
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเสมอ	3.63	0.862	ดี
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	3.38	0.871	ปานกลาง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน เป็นงานที่มีการแข่งขันสูง	3.30	0.845	ปานกลาง
รวม	3.32	0.856	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านความหลากหลายของงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$ และ S.D. = 0.856) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.63$ และ S.D. = 0.862) รองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน เป็นงานที่มีการแข่งขันสูง งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ และงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อ ($\bar{X} = 3.38, 3.30, 3.16, 3.11$ และ S.D. = 0.871, 0.845, 0.895, 0.8.6) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ด้านความสำคัญของงาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความสำคัญของงาน</u>			
6. ท่านทราบกระบวนการการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.75	0.738	ดี
7. เมื่อท่านเจอปัญหาในงานของท่าน ท่านจะหาทางแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.775	ดี
8. ท่านได้รับมอบหมายงานได้ตรงความสามารถของท่าน	3.51	0.787	ดี
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.39	0.778	ปานกลาง
10. ท่านสามารถอธิบายงานที่ท่านรับผิดชอบให้ผู้อื่นฟังได้	3.43	0.903	ดี
รวม	3.548	0.796	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านความสำคัญของงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$ และ $S.D. = 0.796$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.39$ และ $S.D. = 0.778$) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทราบกระบวนการการทำงานของท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่านเจอปัญหาในงานของท่าน ท่านจะหาทางแก้ไขได้สม่ำเสมอ ท่านสามารถอธิบายงานที่ท่านรับผิดชอบให้ผู้อื่นฟังได้ และท่านได้รับมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.75, 3.66, 3.51, 3.43$ และ $S.D. = 0.738, 0.775, 0.787, 0.903$)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน			
11. ท่านมีโอกาสดำเนินการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.05	0.883	ปานกลาง
12. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.15	0.903	ปานกลาง
13. ท่านมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	2.84	0.993	ปานกลาง
14. ข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ	2.79	0.951	ปานกลาง
15. บริษัทฯ ให้ท่านมีอิสระในการทำงาน	2.96	0.999	ปานกลาง
รวม	2.96	0.946	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านอิสระในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$ และ $S.D. = 0.946$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ท่านมีโอกาสดำเนินการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ บริษัทฯ ให้ท่านมีอิสระในการทำงาน ท่านมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.15, 3.05, 2.96, 2.84, 2.79$ และ $S.D. = 0.903, 0.883, 0.999, 0.993, 0.951$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ด้านผลป้อนกลับของงาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผลป้อนกลับของงาน			
16. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ	3.34	0.916	ปานกลาง
17. ท่านสามารถรับรู้ด้วยเองถึงความผิดพลาดในการทำงานของท่านเอง	3.46	0.764	ดี
18. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในงานของท่านที่ผิดพลาดอย่างเหมาะสม	3.41	0.955	ดี
รวม	3.40	0.878	ดี

จากตารางที่ 4.6 พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านผลป้อนกลับของงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.40$ และ $S.D. = 0.878$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.34$ และ $S.D. = 0.916$) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถรับรู้ด้วยเองถึงความผิดพลาดในการทำงานของท่านเอง และหัวหน้างานช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในงานของท่านที่ผิดพลาดอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46, 3.41$ และ $S.D. = 0.764, 0.955$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
19. การทำงานภายในองค์กรของท่าน มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.62	0.875	ดี
20. การประสานงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานในหน่วยงานของท่าน	3.59	0.955	ดี
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.57	0.788	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
22. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดี	3.71	0.793	ดี
23. ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้างานเป็นไปในทางที่ดี	3.56	0.899	ดี
รวม	3.61	0.862	ดี
รวมปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	3.36	0.867	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.61$ และ $S.D. = 0.862$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดี การทำงานภายในองค์กรของท่าน มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำการประสานงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้างานเป็นไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.71, 3.62, 3.59, 3.57, 3.56$ และ $S.D. = 0.793, 0.875, 0.955, 0.788, 0.899$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ด้านคุณลักษณะงานในภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในส่วนของปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ และ $S.D. = 0.867$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของงานและด้านอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32, 2.96$ และ $S.D. = 0.856, 0.946$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อันดับที่ 2 คือ การทำงานในองค์กรของท่าน มีความเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอันดับที่ 3 คือ การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในหน่วยงานของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 4.8 ด้านสุขภาพ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสุขภาพ			
1. ท่านได้รับสิทธิในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับทางบริษัท	3.50	0.894	ดี
2. ท่านได้รับสิทธิในการใช้ห้องพยาบาลกับทางบริษัทฯ เมื่อท่านรู้สึกป่วยระหว่างการทำงาน	3.30	0.909	ปานกลาง
3. บริษัทฯ มีมลภาวะและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.08	0.896	ปานกลาง
4. บริษัทฯ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในด้านต่างๆ	3.23	0.73	ปานกลาง
5. ท่านมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับพันธุกรรม	3.03	0.929	ปานกลาง
รวม	3.23	0.872	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ และ $S.D. = 0.872$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ ท่านได้รับสิทธิในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับทางบริษัท ($\bar{X} = 3.50$ และ $S.D. = 0.894$) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านได้รับสิทธิในการใช้ห้องพยาบาลกับทางบริษัทฯ เมื่อท่านรู้สึกป่วยในการทำงาน บริษัทฯ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในด้านต่างๆ บริษัทฯ มีมลภาวะและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ท่านมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับพันธุกรรม ($\bar{X} = 3.30, 3.23, 3.08, 3.03$ และ $S.D. = 0.909, 0.730, 0.896, 0.929$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ด้านความปลอดภัย

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความปลอดภัย			
6. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	3.33	0.835	ปานกลาง
7. เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.866	ดี
8. มีอุปกรณ์ในความปลอดภัยไว้สำหรับพนักงาน	3.39	0.844	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความปลอดภัย			
9. มีเจ้าหน้าที่และมาตรการในการดูแลความปลอดภัย	3.44	0.776	ดี
10. มีการอบรมให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องของความปลอดภัยอยู่เสมอ	3.47	0.79	ดี
รวม	3.41	0.822	ดี

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในด้านความปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.41$ และ S.D. = 0.822) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีอุปกรณ์ในความปลอดภัยไว้สำหรับพนักงาน และท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39, 3.33$ และ S.D. = 0.866, 0.835) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการอบรมให้ความรู้พนักงานในเรื่องของความปลอดภัยอยู่เสมอ มีเจ้าหน้าที่และมาตรการในการดูแลความปลอดภัย และเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.47, 3.44, 3.40$ และ S.D. = 0.790, 0.776, 0.866) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ด้านความสะดวก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสะดวก			
11. บริษัทฯ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม โรงอาหาร เป็นต้น	3.54	0.871	ดี
12. มีอุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องจักร ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.49	0.752	ดี
13. ท่านสามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก	3.51	0.875	ดี
14. บริษัทฯ มีป้ายชี้บ่งต่างๆ ในอุปกรณ์การใช้งานและพื้นที่ในการทำงานอย่างชัดเจน	3.64	0.711	ดี
รวม	3.55	0.802	ดี

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านความสะดวกภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$ และ $S.D. = 0.802$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บริษัทฯ มีป้ายชี้บ่งต่างๆ ในอุปกรณ์การใช้งานและพื้นที่ในการทำงาน อย่างชัดเจน บริษัทฯ มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม โรงอาหาร เป็นต้น ท่านสามารถเดินทางไป-กลับทำงานได้สะดวก และมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร ในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64, 3.54, 3.51, 3.49$ และ $S.D. = 0.711, 0.871, 0.875, 0.752$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้			
15. บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ กับพนักงานอย่างเหมาะสม	3.30	0.874	ปานกลาง
16. บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง	3.30	0.855	ปานกลาง
17. บริษัทฯ มีการจัดให้พนักงานไปดูงานนอกสถานที่	2.68	0.971	ปานกลาง
18. บริษัทฯ มีหนังสือ วารสาร เอกสาร ในการแจ้งข่าวสารต่างๆ อย่างเหมาะสม	2.86	0.844	ปานกลาง
รวม	3.04	0.886	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พนักงานมีการให้คะแนนในด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$ และ $S.D. = 0.886$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ ซึ่งมีข้อที่ผลคะแนนสูงสุดเท่ากัน คือ บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ กับพนักงานอย่างเหมาะสม และบริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.30$ เท่ากัน และ $S.D. = 0.874, 0.855$) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆ จะเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บริษัทฯ มีหนังสือ วารสาร เอกสาร ในการแจ้งข่าวสารต่างๆ อย่างเหมาะสม และบริษัทมีการจัดให้พนักงานไปดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 2.86, 2.68$ และ $S.D. = 0.844, 0.971$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ			
19. บริษัทฯ มีผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ	3.13	0.797	ปานกลาง
20. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับบริษัทฯ	3.26	0.907	ปานกลาง
21. บริษัทฯ มีนโยบายต่างๆ ที่แข็งแรง	3.30	0.92	ปานกลาง
22. บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลง และตามทันภาวะเศรษฐกิจอยู่เสมอ	3.37	0.806	ปานกลาง
รวม	3.27	0.858	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$ และ $S.D. = 0.858$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงและตามทันภาวะเศรษฐกิจอยู่เสมอ บริษัทฯ มีนโยบายต่างๆ ที่แข็งแรง ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับบริษัทฯ และ บริษัทฯ มีผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.37, 3.30, 3.26, 3.13$ และ $S.D. = 0.844, 0.971$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ			
23. ท่านมีสิทธิในการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจ และการลาหยุดต่างๆ	3.54	0.786	ดี
24. ท่านมีสิทธิในวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ	3.10	1.02	ปานกลาง
25. ท่านได้ร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ กับบริษัทฯ	2.98	0.89	ปานกลาง
26. บริษัทฯ จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในแต่ละปีอย่างเหมาะสม	3.16	0.829	ปานกลาง
รวม	3.20	0.881	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ และ $S.D. = 0.881$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ใน

ระดับดี 1 ข้อ คือ ท่านมีสิทธิในการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจ และการลาหยุดต่างๆ ($\bar{X} = 3.54$ และ $S.D. = 0.786$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บริษัทฯ จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในแต่ละปีอย่างเหมาะสม ท่านมีสิทธิในวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ และท่านได้ร่วมกิจกรรมต่างๆกับบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.16, 3.10, 2.98$ และ $S.D. = 0.829, 1.020, 0.890$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ด้านการให้คำปรึกษาหารือ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้คำปรึกษาหารือ			
27. บริษัทฯ มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างเหมาะสม	3.19	0.863	ปานกลาง
28. บริษัทฯ รับฟังปัญหาจากพนักงานเป็นอย่างดี	3.11	0.928	ปานกลาง
29. บริษัทฯ มีนโยบายในการให้คำปรึกษา หรือร้องเรียนร้องทุกข์อย่างเหมาะสม	3.23	0.807	ปานกลาง
รวม	3.18	0.866	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านการให้คำปรึกษาหารือภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$ และ $S.D. = 0.866$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บริษัทฯ มีนโยบายในการให้คำปรึกษาหารือ หรือร้องเรียนร้องทุกข์อย่างเหมาะสม บริษัทฯ มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างเหมาะสมและบริษัทฯ รับฟังปัญหาจากพนักงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.23, 3.19, 3.11$ และ $S.D. = 0.807, 0.863, 0.928$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชน			
30. บริษัทฯ คำนึงถึงความเป็นอยู่กับชุมชนรอบข้างเป็นอย่างดี	3.25	0.763	ปานกลาง
31. บริษัทฯ มีกิจกรรมดีๆ ที่ทำร่วมกันกับชุมชนอยู่เสมอ	3.21	0.808	ปานกลาง
32. บริษัทฯ ให้ความช่วยเหลือและดูแลชุมชนรอบข้างอยู่เสมอ	3.14	0.826	ปานกลาง
รวม	3.20	0.799	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านสวัสดิการ	3.26	0.849	ปานกลาง

จากตารางที่ 5.7 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ และ $S.D. = 0.799$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บริษัทฯ คำนึงถึงความเป็นอยู่กับชุมชนรอบข้างเป็นอย่างดี บริษัทฯ มีกิจกรรมดีๆ ที่ทำร่วมกันกับชุมชนอยู่เสมอ และบริษัทฯ ให้ความช่วยเหลือและดูแลชุมชนรอบข้างอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.25, 3.21, 3.14$ และ $S.D. = 0.763, 0.808, 0.826$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านสวัสดิการภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในส่วนของปัจจัยด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ และ $S.D. = 0.849$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับดี 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย และด้านความสะดวก ($\bar{X} = 3.55, 3.41$ และ $S.D. = 0.802, 0.822$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็น อันดับที่ 1 คือ บริษัทฯ มีป้ายชี้บ่งต่างๆ ในอุปกรณ์การใช้งาน และพื้นที่ในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อันดับที่ 2 คือ บริษัทฯ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม โรงอาหาร เป็นต้น และ ท่านมีสิทธิในการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจและการลาหยุดต่างๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เท่ากัน อันดับที่ 3 คือ ท่านสามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.16 ความผูกพันด้านจิตใจ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ			
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.71	0.707	ดี
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งใน องค์กรนี้	3.40	0.801	ดี
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่า ทำงานด้วย	3.27	0.942	ปานกลาง
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของ องค์กร	3.41	0.863	ดี
รวม	3.45	0.828	ดี

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านความผูกพันด้านจิตใจภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.45$ และ S.D. = 0.828) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.27$ และ S.D. = 0.942) ส่วนในข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร และท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.71, 3.41, 3.40$ และ S.D. = 0.707, 0.863, 0.801) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
5. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากองค์กรนี้	3.18	0.903	ปานกลาง
6. ถ้าท่านมีโอกาสโยกย้ายหน่วยงาน ถ้าคาดว่า您将ได้รับ ความสำเร็จ และความก้าวหน้ามากกว่าเดิม	3.08	0.804	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
7. ท่านไม่มีความรู้สึกลอยๆจะเปลี่ยนงาน	3.04	0.982	ปานกลาง
8. ท่านยังทำงานให้กับองค์กรเพียงเพราะค่าตอบแทนอย่างเดียว	3.02	0.966	ปานกลาง
รวม	3.08	0.914	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ และ S.D. = 0.914) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่า ท่านจะได้รับความสำเร็จ และความก้าวหน้ามากกว่าเดิม ท่านไม่มีความรู้สึกลอยๆจะเปลี่ยนงาน และท่านยังทำงานให้กับองค์กรเพียงเพราะค่าตอบแทนอย่างเดียว ($\bar{X} = 3.18, 3.08, 3.04, 3.02$ และ S.D. = 0.903, 0.804, 0.982, 0.966) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
9. เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	3.11	0.736	ปานกลาง
10. แนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.15	0.738	ปานกลาง
11. ท่านยอมรับนโยบายต่างๆ ขององค์กร	3.31	0.788	ปานกลาง
12. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ขององค์กร	3.27	0.761	ปานกลาง
รวม	3.21	0.756	ปานกลาง
รวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.25	0.838	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานมีการให้คะแนนในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$ และ S.D. = 0.756) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โคนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านยอมรับนโยบาย

ต่างๆ ขององค์กร ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ขององค์กร แนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 3.31, 3.27, 2.15, 3.11$ และ $S.D. = 0.788, 0.761, 0.738, 0.736$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับการให้คะแนนในส่วนของคุณผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$ และ $S.D. = 0.838$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับดี 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.45$ และ $S.D. = 0.828$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 คือ ท่านจะใช้ความพยายามเต็มที่ ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อันดับที่ 2 คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำความเจริญรุ่งเรืองให้กับองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อันดับที่ 3 คือ ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย และท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เท่ากัน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: พนักงานบริษัท ในช่ แอพพาวเรล จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ เชื้อชาติ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านเพศ เชื้อชาติ และตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent T-Test ในด้าน อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Mean	S.D.	Levene's test for		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				Equality of					
				Variances					
				F	Sig.				
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ชาย	3.60	.806	4.42	0.35	2.44	298	.015	แตกต่าง
	หญิง	3.38	.652						
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ชาย	3.24	.748	18.21	.000	2.94	298	.003	แตกต่าง
	หญิง	2.01	.544						
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	3.28	.709	3.41	0.65	1.22	132.59	.224	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.18	.620						
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ชาย	3.38	.668	22.77	.000	2.77	298	.006	แตกต่าง
	หญิง	3.19	.451						

จากตารางที่ 4.19 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มี 1 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .224 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่แตกต่างกัน แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 และปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าเพศหญิงอยู่ที่ 3.38 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่าเพศชายอยู่ที่ 3.19

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติค่า Levene's test แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ
ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	Mean	S.D.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	แปลผล
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	18-29 ปี	3.50	.631	3.093	2	297	.047	แตกต่าง
	30-40 ปี	3.32	.806					
	42-60 ปี	3.60	.572					
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	18-29 ปี	2.99	.610	1.093	2	297	.355	ไม่แตกต่าง
	30-40 ปี	3.15	.652					
	42-60 ปี	3.14	.502					
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	18-29 ปี	3.19	.661	0.609	2	297	.545	ไม่แตกต่าง
	30-40 ปี	3.14	.664					
	42-60 ปี	3.40	.524					
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	18-29 ปี	3.22	.477	2.024	2	297	.134	ไม่แตกต่าง
	30-40 ปี	3.20	.603					
	42-60 ปี	3.38	.423					

จากตารางที่ 4.20 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มี 1 ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .047 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เชื้อชาติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีเชื้อชาติที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเชื้อชาติแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเชื้อชาติแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเชื้อชาติ ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	เชื้อชาติ	Mean	S.D.	Levene's test		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				for Equality of Variances					
				F	Sig.				
ความผูกพันด้านจิตใจ	ไทย	3.41	.667	4.03	.046	-1.42	298	.156	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.54	.875						
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ไทย	3.04	.579	3.98	0.47	-1.73	298	.083	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.17	.691						
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ไทย	3.17	.620	2.32	.128	-0.898	135.08	.371	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.26	.710						
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ไทย	3.21	.485	6.86	.009	-1.705	298	.089	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.32	.612						

จากตารางที่ 4.21 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเชื้อชาติ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเชื้อชาติไทยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเชื้อชาติเมียนมาร์อยู่ที่ 3.21 และเชื้อชาติเมียนมาร์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเชื้อชาติไทยอยู่ที่ 3.32

อายุงาน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติค่า Levene's test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน
ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	Mean	S.D.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	แปลผล
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	1-3 ปี	3.50	.787	5.038	3	296	.002	แตกต่าง
	4-6 ปี	3.30	.759					
	7-9 ปี	3.45	.523					
	10 ปีขึ้นไป	3.40	.580					
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	1-3 ปี	3.10	.671	2.593	3	296	.053	ไม่แตกต่าง
	4-6 ปี	3.00	.479					
	7-9 ปี	3.09	.564					
	10 ปีขึ้นไป	3.06	.574					
ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐาน	1-3 ปี	3.20	.740	5.103	3	296	.002	แตกต่าง
	4-6 ปี	3.06	.693					
	7-9 ปี	3.35	.595					
	10 ปีขึ้นไป	3.20	.427					
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	1-3 ปี	3.26	.600	4.716	3	296	.003	แตกต่าง
	4-6 ปี	3.12	.508					
	7-9 ปี	3.29	.471					
	10 ปีขึ้นไป	3.22	.388					

จากตารางที่ 4.22 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มี 1 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .053 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ .003 จึงมีการวิเคราะห์การทดสอบสถิติของ F-Test ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการทดสอบ F-Test

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	Mean	S.D.	Levene's test for		แปลผล
				Equality of Variances		
				F	Sig.	
ความผูกพันด้านจิตใจ	1-3 ปี	3.50	.787	0.788	.502	ไม่แตกต่าง
	4-6 ปี	3.30	.759			
	7-9 ปี	3.45	.523			
	10 ปีขึ้นไป	3.40	.580			
ความผูกพันด้านการคง อยู่กับองค์กร	1-3 ปี	3.10	.671	0.208	.891	ไม่แตกต่าง
	4-6 ปี	3.00	.479			
	7-9 ปี	3.09	.564			
	10 ปีขึ้นไป	3.06	.574			
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	1-3 ปี	3.20	.740	1.116	.343	ไม่แตกต่าง
	4-6 ปี	3.06	.693			
	7-9 ปี	3.35	.595			
	10 ปีขึ้นไป	3.20	.427			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	1-3 ปี	3.26	.600	0.782	.782	ไม่แตกต่าง
	4-6 ปี	3.12	.508			
	7-9 ปี	3.29	.471			
	10 ปีขึ้นไป	3.22	.388			

จากตารางที่ 4.23 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งงาน	Mean	S.D.	Levene's test for		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				Equality of Variances					
				F	Sig.				
ความผูกพันด้านจิตใจ	สายสนับสนุน	3.36	.740	13.87	0.00	-3.99	298	.000	แตกต่าง
	สายการผลิต	3.73	.464						
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	สายสนับสนุน	3.14	.595	2.30	.130	3.29	106.37	.001	แตกต่าง
	สายการผลิต	2.86	.633						
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	สายสนับสนุน	3.21	.674	3.16	.076	0.426	135.62	.671	ไม่แตกต่าง
	สายการผลิต	3.18	.546						
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	สายสนับสนุน	3.24	.563	9.39	.002	-0.277	298	.782	ไม่แตกต่าง
	สายการผลิต	3.26	.374						

จากตารางที่ 4.24 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มี 1 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .671 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	Levene's test for		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				Equality of Variances					
				F	Sig.				
ความผูกพัน	โสด	3.45	.707	.152	.607	0.164	226.4	.870	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	สมรส	3.44	.701						
ความผูกพัน	โสด	3.08	.603	.116	.734	0.234	214.85	.815	ไม่แตกต่าง
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	สมรส	3.06	.637						
ความผูกพัน	โสด	3.18	.698	5.59	.019	-0.838	298	.403	ไม่แตกต่าง
ด้านบรรทัดฐาน	สมรส	3.25	.544						
ความผูกพันต่อ	โสด	3.24	.536	.377	.540	-0.181	235.35	.857	ไม่แตกต่าง
องค์กรโดยรวม	สมรส	3.25	.507						

จากตารางที่ 4.25 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสวัสดิการระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านสวัสดิการระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสวัสดิการ

ตัวแปรที่ศึกษา	เชื้อชาติ	Mean	S.D.	Levene's test for		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				Equality of Variances					
				F	Sig.				
ด้านสุขภาพ	ไทย	3.00	.713	.980	.323	-6.53	145.1	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.62	.747						
ด้านความปลอดภัย	ไทย	3.26	.618	8.63	.004	-5.94	298	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.76	.756						
ด้านความสะดวก	ไทย	3.47	.588	11.52	.001	-2.87	298	.004	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.71	.788						
ด้านการศึกษาข่าวสาร	ไทย	3.14	.496	11.02	.001	-5.76	298	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.54	.630						
ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ไทย	3.16	.694	.205	.153	-3.84	147.67	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.51	.713						
ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ	ไทย	3.14	.496	11.02	.001	-5.76	298	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.54	.630						
ด้านการให้คำปรึกษาหารือ	ไทย	3.00	.713	.980	.323	-6.53	145.1	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.62	.747						
ด้านการให้ประโยชน์แก่สังคม	ไทย	3.10	.721	1.95	.163	-3.54	144.57	.001	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.44	.759						
รวมปัจจัยด้านสวัสดิการ	ไทย	3.14	.496	11.02	.001	-5.76	298	.000	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.54	.630						

จากตารางที่ 4.26 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านปัจจัยด้านสวัสดิการระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า

ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สวัสดิการที่พนักงานได้รับระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	เชื้อชาติ	Mean	S.D.	Levene's test for		t	df	Sig. (2-tailed)	แปลผล
				Equality of Variances					
				F	Sig.				
ด้านความหลากหลายของงาน	ไทย	3.49	.546	19.00	.000	-2.46	298	.014	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.68	.749						
ด้านความสำคัญของงาน	ไทย	3.49	.546	19.00	.000	-2.46	298	.014	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.68	.749						
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ไทย	3.33	.497	2.48	.116	-1.49	137.91	.138	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.44	.554						
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ไทย	3.33	.734	.131	.717	-2.68	153.95	.008	แตกต่างกัน
	เมียนมาร์	3.58	.720						
ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไทย	3.59	.709	3.99	.047	-0.542	298	.588	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.64	.776						
รวมปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	ไทย	3.33	.497	2.48	.116	-1.49	137.91	.138	ไม่แตกต่าง
	เมียนมาร์	3.44	.554						

จากตารางที่ 4.27 แสดงความเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านคุณลักษณะของงานระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน และมีความไม่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สวัสดิการที่พนักงานได้รับระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	สวัสดิการ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ความผูกพันด้านจิตใจ	.695	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	.429	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.695	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันกับองค์กรโดยรวม	.731	.000	สัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีดังนี้

ปัจจัยด้านสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 และปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .731 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์

กัน ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดีจะทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .429 ส่วนด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากัน อยู่ที่ .695

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	คุณลักษณะของงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ความผูกพันด้านจิตใจ	.742	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	.344	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.611	.000	สัมพันธ์กัน
ความผูกพันกับองค์กรโดยรวม	.716	.000	สัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานรอง H_1 และปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .716 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีคุณลักษณะงานที่ดีจะทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .344 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับกลาง คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .611 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .742

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐาน
อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	Levene's test	ปฏิเสธสมมติฐาน
เชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	Levene's test	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	Levene's test & F-Test	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	Levene's test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	Levene's test	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน	Levene's test	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน	Levene's test	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Correlations	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Correlations	ยอมรับสมมติฐาน