

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 จำนวน 200 คน ได้รับการตอบกลับมา จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

- n หมายถึง จำนวนบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้ของกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
- F หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
- P หมายถึง ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

โดยรายละเอียดต่างๆ ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนั้น ได้นำเสนอออกมาในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายตามลำดับข้างต้น ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2
 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงาน
 แห่งที่ 2 โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์
 ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 การแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 200)	ร้อยละ (100)
เพศ	ชาย	80	40.0
	หญิง	120	60.0
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	7	3.5
	20-25 ปี	61	30.5
	26-30 ปี	58	29.0
	31-35 ปี	45	22.5
	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	29	14.5
ระดับการศึกษา	ปวช. หรือเทียบเท่า	61	30.5
	ปวส. หรือเทียบเท่า	41	20.5
	ปริญญาตรี	92	46.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.0
สถานภาพการสมรส	โสด	114	57.0
	สมรส	74	37.0
	หย่าร้าง/ หม้าย	12	6.0
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	44	22.0
	1-3 ปี	80	40.0
	4-6 ปี	58	29.0
	7-10 ปี	14	7.0
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4	2.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ) การแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 200)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	173	86.5
หัวหน้างาน	22	11.0
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ	5	2.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	24.0
10,000 – 15,000 บาท	94	47.0
15,001 – 20,000 บาท	35	17.5
20,001 – 25,000 บาท	12	6.0
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	11	5.5

จากตารางที่ 4-1 จากการแสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

เพศ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.0 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 40.0

อายุ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา 26-30 ปี, 31-35 ปี มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0, 22.5, 14.5 และ 3.5 ตามลำดับ

การศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา ระดับปวช. หรือเทียบเท่า, ปวส. หรือเทียบเท่า, และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.5, 20.5 และ 3.0

สถานภาพการสมรส จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสมรส และ หย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 57.0, 37.0 และ 6.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติการ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติการระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา 4-6 ปี, ต่ำกว่า 1 ปี, 7-10 และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 29.0, 22.0, 7.0 และ 2.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน และเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ 2.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาต่ำกว่า 10,000 บาท, 15,001–20,000 บาท, 20,001–25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.0, 17.5, 6.0 และ 5.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น อภินันท์ จันตะนี. (2549) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4-2 การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย			
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.59	.72	มาก
2. ท่านเข้าใจเป็นอย่างดีว่าเป้าหมายของบริษัทฯ คืออะไร	3.71	.69	มาก
3. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทฯ ในปัจจุบัน	3.50	.77	มาก
4. แนวทางการบริหารงานของบริษัทฯ ช่วยส่งเสริมการทำงานที่ดีให้แก่ท่าน	3.48	.75	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย	3.59	.58	มาก
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
5. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	.76	มาก
6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	.83	มาก
7. ท่านได้รับความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.51	.84	มาก
8. บริษัทฯ ได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ	3.50	.82	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.54	.64	มาก

ตารางที่ 4-2 (ต่อ) การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะงาน			
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านที่มีอยู่	3.51	.72	มาก
10. ท่านทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่านอย่างชัดเจน	3.84	.67	มาก
11. ท่านทราบว่าบริษัทฯ คาดหวังสิ่งใดจากตัวท่านในเรื่องการทำงาน	3.76	.81	มาก
12. ในความคิดเห็นของท่าน งานที่ท่านทำช่วยสร้างความรู้สึที่ดีต่อ ตัวท่าน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท	3.75	.73	มาก
13. ท่านสามารถตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านตาม ความเหมาะสม	3.49	.70	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านลักษณะงาน	3.67	.52	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในงาน			
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนการทำงานของท่านให้ สำเร็จและก้าวหน้า	3.67	.74	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่าน ได้ทุกเรื่อง และ ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.71	.69	มาก
16. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อท่านและเพื่อน ร่วมงาน	3.64	.70	มาก
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	3.80	.76	มาก
18. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของ ท่าน	3.71	.74	มาก
19. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.72	.77	มาก
20. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.62	.70	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ในงาน	3.69	.54	มาก

ตารางที่ 4-2 (ต่อ) การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านผลรวมค่าตอบแทน			
21. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและการทุ่มเทพลังกายพลังใจที่ท่านให้กับงาน	3.33	.92	ปานกลาง
22. ท่านมีความเข้าใจชัดเจนว่ารายได้และผลตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับถูกกำหนดมาอย่างไร	3.26	.82	ปานกลาง
23. โดยรวมสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน	3.13	1.02	ปานกลาง
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านผลรวมค่าตอบแทน	3.24	.80	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน			
24. เมื่อปี ที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และช่วยให้ท่านสามารถเติบโตก้าวหน้าในการทำงานได้	3.33	.82	ปานกลาง
25. เมื่อ 6 เดือนที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาของท่านได้พูดคุยกับท่านเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานของท่าน	3.28	.95	ปานกลาง
26. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.48	.81	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.36	.71	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ			
27. ท่านมีความเชื่อมั่นและนับถือในการบริหารงานของผู้นำองค์กร	3.61	.75	มาก
28. ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารงานของผู้นำองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.58	.74	มาก
29. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้นำองค์กร	3.81	.68	มาก
30. ท่านมีความภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานกับผู้นำองค์กร แห่งนี้	3.54	.82	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำ	3.64	.57	มาก

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า โดยรวมบุคลากรในองค์กรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การในบริษัทฯ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า

ด้านความสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.69 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .72

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.67 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72

ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74

ด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.57 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.54 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.36 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86

ด้านผลรวมค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.24 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .92

ตารางที่ 4-3 การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)			
31. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน	3.73	.78	มาก
32. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม	3.49	.65	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านความต้องการพื้นฐาน	3.61	.71	มาก
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)			
33. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน	3.51	.74	มาก
34. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี	3.22	.89	ปานกลาง
35. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน	3.54	.74	มาก
36. บางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา	3.46	.82	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.43	.79	มาก

ตารางที่ 4-3 (ต่อ) การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)			
37. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ	3.32	.81	ปานกลาง
38. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกทำงานของฉันนั้นสำคัญ	3.49	.75	มาก
39. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ	3.66	.76	มาก
40. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน	3.59	.75	มาก
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านสัมพันธภาพ	3.51	.76	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)			
41. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน	3.17	.94	ปานกลาง
42. เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	3.15	.86	ปานกลาง
ผลรวมการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.16	.90	ปานกลาง
ผลรวมการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	3.53	.48	มาก

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติการ ตำแหน่ง และ รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่ม สยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ชาย	80	3.38	.54	1.073	.301
หญิง	120	3.46	.60		
รวม	200	3.42	.57		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-4 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .301 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-5 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

เพศ		Sum of Squares	Df	Mean Square	t	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.035	1	.035	.090	.764
	ภายในกลุ่ม	77.320	198	.391		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.235	1	1.235	2.971	.086
	ภายในกลุ่ม	82.324	198	.416		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.115	1	.115	.300	.584
	ภายในกลุ่ม	75.930	198	.383		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.333	1	1.333	1.877	.172
	ภายในกลุ่ม	140.635	198	.710		
	รวม	141.969	199			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-5 จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ เมื่อทดสอบรายด้านด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า เพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
น้อยกว่า 20 ปี	7	3.34	.35	6.146	.000
20-25 ปี	61	3.62	.50		
26-30 ปี	58	3.55	.52		
31-35 ปี	45	3.19	.60		
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	29	3.17	.66		
รวม	200	3.37	.52		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-6 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.626	4	1.157	3.101	.017*
	ภายในกลุ่ม	72.729	195	.373		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.288	4	1.822	4.658	.001*
	ภายในกลุ่ม	76.271	195	.391		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.757	4	2.439	7.175	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.288	195	.340		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.071	4	3.018	4.530	.002*
	ภายในกลุ่ม	129.898	195	.666		
	รวม	141.969	199			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-7 จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ เมื่อทดสอบรายด้านด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้งหมด 4 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกันได้ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต้องการพื้นฐานรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

ด้านความต้องการพื้นฐาน	น้อยกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี					
20-25 ปี				.003*	.015*
26-30 ปี				.034*	
31-35 ปี		.003*	.034*		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		.015*			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-8 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านความต้องการพื้นฐานพบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20-25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการพื้นฐาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.003 และ 0.15 บุคลากรที่มีระดับอายุ 26-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการพื้นฐาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.034

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนทางการบริหารรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	น้อยกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี					
20-25 ปี				0.002*	0.002*
26-30 ปี				0.005*	0.005*
31-35 ปี		0.002*	0.005*		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		0.002*	0.005*		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-9 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร พบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20-25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.002 บุคลากรที่มีระดับอายุ 26-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.005

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านสัมพันธภาพ รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพ	น้อยกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี					
20-25 ปี			0.024*	0.000*	0.000*
26-30 ปี		0.024*		0.005*	
31-35 ปี		0.000*	0.005*		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		0.000*			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-10 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพ พบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20-25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 26-30, 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.024, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับอายุ 26-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับ 20-25 ปี และ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.024 และ 0.005 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความก้าวหน้าในงาน รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับอายุ แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้า ในงาน	น้อยกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี					
20-25 ปี				0.014*	0.003*
26-30 ปี				0.004*	0.001*
31-35 ปี		0.014*	0.004*		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		0.003*	0.001*		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-11 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20-25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.014 และ 0.003 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับอายุ 26-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.004 และ 0.001 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ปวช./เทียบเท่า	61	3.11	.55	13.782	.000
ปวส./เทียบเท่า	41	3.36	.47		
ปริญญาตรี	92	3.64	.53		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.85	.74		
รวม	200	3.49	.57		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-12 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.592	3	3.197	9.248	.000*
	ภายในกลุ่ม	67.763	196	.346		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	14.425	3	4.808	13.632	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.135	196	.353		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	10.513	3	3.504	10.482	.000*
	ภายในกลุ่ม	65.532	196	.334		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.302	3	4.767	7.319	.000*
	ภายในกลุ่ม	127.667	196	.651		
	รวม	141.969	199			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-13 จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อทดสอบรายด้านด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้งหมด 4 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกันได้ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต้องการพื้นฐานรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านความต้องการพื้นฐาน	ปวช./ เทียบเท่า	ปวส./ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปวช./เทียบเท่า		0.005*	0.000*	0.001*
ปวส./เทียบเท่า	0.005*		0.279*	0.044*
ปริญญาตรี	0.000*	0.044*		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.001*			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-14 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านความต้องการพื้นฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการพื้นฐาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการพื้นฐาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.005, 0.279 และ 0.001 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนทางการบริหาร รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช./เทียบเท่าปวส./เทียบเท่า	0.020*	0.020*	0.000*	0.002*
ปริญญาตรี	0.000*	0.005*	0.005*	0.049*
สูงกว่าปริญญาตรี	0.002*	0.049*		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-15 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.020, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.020, 0.005 และ 0.002 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านสัมพันธภาพ รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพ	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช./เทียบเท่า			0.000*	0.012*
ปวส./เทียบเท่า			0.001*	
ปริญญาตรี	0.000*	0.001*		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.012*			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-16 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 และ 0.012 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.001

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความก้าวหน้าในงาน รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ปวช./ เทียบเท่า	ปวส./ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปวช./เทียบเท่า			0.000*	0.048*
ปวส./เทียบเท่า			0.026*	
ปริญญาตรี	0.000*	0.026*		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.048*			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-17 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 และ 0.048 ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.026

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับสถานภาพการสมรส

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โสด	114	3.51	.53	2.564	.080
สมรส	74	3.33	.58		
หย่าร้าง/หม้าย	12	3.26	.92		
รวม	200	3.36	.67		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-18 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.080 มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพการสมรส		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.433	2	0.716	1.869	.159
	ภายในกลุ่ม	75.922	197	.385		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.015	2	0.507	1.211	.300
	ภายในกลุ่ม	82.545	197	.419		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.702	2	1.351	3.628	.028*
	ภายในกลุ่ม	73.343	197	.372		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.727	2	1.364	1.929	.148
	ภายในกลุ่ม	139.242	197	.707		
	รวม	141.969	199			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-19 จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value โดยรวมมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ระดับสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพียงด้านสัมพันธภาพ 1 ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านสัมพันธภาพ รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด		0.020*	
สมรส	0.020*		
หย่าร้าง/หม้าย			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-20 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพ พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส โสด แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับสถานภาพการสมรส อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.020

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับระยะเวลาปฏิบัติการ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 1 ปี	44	3.44	.54	.081	.988
1 – 3 ปี	80	3.42	.57		
4 – 6 ปี	58	3.45	.65		
7 – 10 ปี	14	3.41	.54		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4	3.29	.29		
รวม	200	3.40	.51		

* P-value ≤ 0.05

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติการแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติการ

ระยะเวลาปฏิบัติการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.484	4	0.121	0.307	.873
	ภายในกลุ่ม	76.871	195	.394		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.90	4	0.022	0.052	.995
	ภายในกลุ่ม	83.470	195	.419		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.510	4	0.128	0.329	.858
	ภายในกลุ่ม	75.535	195	.387		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.378	4	0.594	0.830	.507
	ภายในกลุ่ม	139.591	195	.716		
	รวม	141.969	199			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-22 จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติการ ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มากกว่า 0.050 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทุกด้าน แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
พนักงานระดับปฏิบัติการ	173	3.38	.57	4.753	.010
หัวหน้างาน	22	3.78	.57		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ	5	3.45	.53		
รวม	200	3.53	.55		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-23 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติการแตกต่างกัน มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยรวม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.703	2	0.851	2.217	.112
	ภายในกลุ่ม	75.652	197	.384		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.574	2	2.287	5.704	.004*
	ภายในกลุ่ม	78.985	197	.401		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.548	2	1.274	3.414	.035*
	ภายในกลุ่ม	73.497	197	.373		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.723	2	2.362	3.390	.036*
	ภายในกลุ่ม	137.245	197	.697		
	รวม	141.969	199			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-24 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนทางการบริหาร รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านการสนับสนุน ทางการบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ
พนักงานระดับปฏิบัติการ		0.001*	
หัวหน้างาน	0.001*		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-25 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.001

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านสัมพันธภาพ รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพ	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ
พนักงานระดับปฏิบัติการ		0.010*	
หัวหน้างาน	0.010*		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-26 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพ พบว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.010

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความก้าวหน้าในงาน รายคู่ของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ
พนักงานระดับปฏิบัติการ		0.011*	
หัวหน้างาน	0.011*		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ			

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-27 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.011

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	3.10	.54	7.241	.000
10,000-15,000 บาท	94	3.44	.57		
15,001-20,000 บาท	35	3.64	.50		
20,001-25,000 บาท	12	3.73	.42		
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	11	3.71	.62		
รวม	200	3.52	.53		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-28 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า P-value มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 โดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	10.117	4	2.529	3.335	.000*
	ภายในกลุ่ม	67.238	195	.345		
	รวม	77.355	199			
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.823	4	2.206	5.755	.000*
	ภายในกลุ่ม	74.737	195	.383		
	รวม	83.560	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.017	4	2.004	5.745	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.028	195	.349		
	รวม	76.045	199			
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.088	4	2.522	3.729	.006*
	ภายในกลุ่ม	131.881	195	.697		
	รวม	141.969	199			

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-29 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกันได้ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความต้องการพื้นฐานรายคู่ของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน

ด้านความต้องการพื้นฐาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.000*	0.000*	0.007*	0.001*
10,000-15,000 บาท	0.000*				
15,001-20,000 บาท	0.000*				
20,001-25,000 บาท	0.007*				
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	0.001*				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-30 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการพื้นฐาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.007 และ 0.001 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการสนับสนุนทางการบริหาร รายคู่ของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.007*	0.000*	0.000*	0.004*
10,000-15,000 บาท	0.007*			0.026*	
15,001-20,000 บาท	0.000*			0.026*	
20,001-25,000 บาท	0.000*	0.026*			
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	0.004*				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-31 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการสนับสนุนทางกรบริหาร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางกรบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.007, 0.000, 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 - 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางกรบริหาร แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 และ 0.026 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านสัมพันธภาพ รายคู่ของบุคลากรมีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.001*	0.000*	0.008*	0.001*
10,000-15,000 บาท	0.001*				
15,001-20,000 บาท	0.000*				
20,001-25,000 บาท	0.008*				
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	0.001*				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-32 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.001, 0.000, 0.008 และ 0.001 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความก้าวหน้าในงาน รายคู่ของบุคลากรมีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			0.002*	0.005*	0.049*
10,000-15,000 บาท					
15,001-20,000 บาท	0.002*				
20,001-25,000 บาท	0.005*				
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	0.049*				

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-33 จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.002, 0.005 และ 0.049 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านแบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย		ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value	
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.484**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.525**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.559**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.495**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.602**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 พบว่าด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมายกับความผูกพันของบุคลากร พบว่าโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .602$)

ตารางที่ 4-35 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านคุณภาพชีวิต		ระดับความสัมพันธ์
	ในการทำงาน	P-value	
	r		
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.440**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.513**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.491**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.480**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.564**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 พบว่าโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .564$)

ตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านลักษณะงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value	
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.591**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.569**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.621**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.472**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.651**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 พบว่าโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .651$)

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านความสัมพันธ์		ระดับความสัมพันธ์
	ในงาน	P-value	
	r		
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.571**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.629**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.668**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.460**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.671**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ใน
งานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด พบว่าโดยรวมมีค่า P-value
เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์
ในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .671$)

ตารางที่ 4-38 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทนกับความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

	ด้านผลรวมค่าตอบแทน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value	
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.452**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.644**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.579**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.638**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.684**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทน
กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด พบว่าโดยรวมมีค่า P-value
เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านผลรวมค่าตอบแทน
มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .684$)

ตารางที่ 4-39 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงานกับความ
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านโอกาส		ระดับความสัมพันธ์
	ก้าวหน้าในงาน	P-value	
r			
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.355**	0.000	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.630**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.562**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.611**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.640**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด พบว่าโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .640$)

ตารางที่ 4-40 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ความผูกพันของบุคลากร	ด้านภาวะผู้นำ	P-value	ระดับความสัมพันธ์
	r		
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.473**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.602**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	0.575**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.465**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม	0.614**	0.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด พบว่าโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวม ($r = .614$)

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 4-41 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐาน		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1	เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน		√
สมมติฐานที่ 2	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน	√	
สมมติฐานที่ 3	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน	√	
สมมติฐานที่ 4	สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน		√
สมมติฐานที่ 5	ระยะเวลาปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน		√
สมมติฐานที่ 6	ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน	√	
สมมติฐานที่ 7	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน	√	
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 9	ปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 10	ปัจจัยองค์การด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 11	ปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 12	ปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 13	ปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	
สมมติฐานที่ 14	ปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	√	

การนำเสนอความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้กับบุคคลได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กร สามารถสรุปเสนอแนะได้มีดังต่อไปนี้

- อยากได้สวัสดิการ และโบนัส มากกว่าปัจจุบัน
 - จัดไปสัมมนาต่างจังหวัดบ้าง
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - ค่าทำศพ ไม่ต้องหักผ่านบัญชี
 - ให้ Office หยุดวันเสาร์ – วันอาทิตย์
 - ประกาศวันหยุดอย่างเป็นทางการ และชัดเจน
- ความยุติธรรมในการทำงานทุกระบบ ในหัวหน้างานระดับสูง
- สิ่งที่เสนอแต่ละอย่าง การพิจารณาล่าช้าเกินไป