

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลักษณะสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	176	50.6
เพศหญิง	172	49.4
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20-30 ปี	95	27.3
อายุ 31-40 ปี	173	49.7
อายุ 41-50 ปี	72	20.7
อายุ 51-60 ปี	8	2.3
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ 31-40 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	193	55.5
ระดับปริญญาตรี	144	41.4
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	11	3.1
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และรองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	236	67.8
ระดับหัวหน้างาน	95	27.3
ระดับผู้จัดการ	17	4.9
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาระดับตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และรองลงมาระดับตำแหน่งงานระดับตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	159	45.7
สมรส	189	54.3
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

สถานภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสถานภาพสมรส จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และรองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	119	34.2
5-10 ปี	113	32.5
11-15 ปี	59	16.9
16 ปีขึ้นไป	57	16.4
รวม	348	100

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 348 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และรองลงมาประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำแนกตามด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน				
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางภารกิจขององค์กร	3.55	0.993	มาก	4
2. พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.90	0.775	มาก	1
3. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.78	0.801	มาก	2
4. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.72	0.934	มาก	3
รวม	3.74	0.717	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญพนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงานเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.72 ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางภารกิจขององค์กรเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 และผลรวมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจำแนกตาม
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่				
5. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน	3.81	0.841	มาก	1
6. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	3.63	0.854	มาก	3
7. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น	3.61	0.822	มาก	4
8. ผู้บริหาร/หัวหน้างานของหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.66	0.895	มาก	2
รวม	3.68	0.697	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคนเป็นอันดับ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 ผู้บริหาร/หัวหน้างานของหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.66 การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.63 พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็นเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.61 และผลรวมการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย				
9. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.50	0.977	มาก	3
10. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้	3.69	0.943	มาก	1
11. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อขอข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	3.53	0.940	มาก	2
รวม	3.57	0.836	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญพนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.69 พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อขอข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.53 พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหารเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 และผลรวมการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ				
12. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.23	1.002	ปานกลาง	4
13. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.41	0.934	ปานกลาง	2
14. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.64	0.886	มาก	1
15. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้างานได้อย่างมีอิสระ	3.37	0.959	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.799	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.64 พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้างานได้อย่างมีอิสระเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.37 พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 และผลรวมการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการตัดสินใจร่วมกัน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน				
16. เป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง	3.45	0.927	มาก	3
17. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.64	0.812	มาก	1
18. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.23	1.014	ปานกลาง	4
19. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.46	0.946	มาก	2
รวม	3.44	0.769	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.64 พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.46 เป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้งเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.45 พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 และผลรวมการทำงานเป็นทีมจำแนกตามด้านการตัดสินใจร่วมกัน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม ดังนี้

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.74	0.717	มาก	1
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.68	0.697	มาก	2
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.57	0.836	มาก	3
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.41	0.799	ปานกลาง	5
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.44	0.769	มาก	4
รวม	3.57	0.676	มาก	

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านการตัดสินใจร่วมกันเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านการกระจายความเป็นผู้นำเป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
1. ท่านได้รับคำตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.34	0.972	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับคำตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.27	0.983	ปานกลาง	2
รวม	3.30	0.932	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านได้รับคำตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านได้รับคำตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.30

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
3. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดปลอดภัย ไม่มี มลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.76	0.941	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สุขภาพ	3.91	0.892	มาก	1
รวม	3.83	0.841	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญหน่วยงานของท่านมี
มาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและ
สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91
หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดปลอดภัย ไม่มี
มลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 และ
ผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.78	0.820	มาก	2
6. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิด ความรู้สึกรู้สึกท้าทายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.80	0.796	มาก	1
รวม	3.79	0.750	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญงานของท่านได้ใช้
ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทายและมีคุณค่าในการทำงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่
ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ
ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่า
ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตาม
การพัฒนาความสามารถของบุคคลความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
7. ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ ทำรวมถึงรายได้ที่ ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.59	0.911	มาก	1
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.35	1.032	ปานกลาง	2
รวม	3.47	0.895	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคงเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.35 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามการบูรณาการด้านสังคม ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
การบูรณาการด้านสังคม				
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.700	มาก	1
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.96	0.775	มาก	2
รวม	4.05	0.675	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามการบูรณาการด้านสังคมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามธรรมเนียมในองค์กร ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ธรรมเนียมในองค์กร				
11. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการ ทำงานที่โยงไปสู่การได้รับค่าตอบแทนเป็นไป อย่างยุติธรรม	3.50	0.925	มาก	1
12. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานใน บริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.33	1.045	ปานกลาง	2
รวม	3.41	0.899	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรมเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.33 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามธรรมเนียมในองค์กรความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว				
13. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลา ว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.78	0.858	มาก	2
14. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	3.83	0.833	มาก	1
รวม	3.81	0.779	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัวเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม				
15. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.939	มาก	2
16. หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.86	0.866	มาก	1
รวม	3.78	0.821	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญหน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.70 และผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.30	0.932	ปานกลาง	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.83	0.841	มาก	2
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.79	0.750	มาก	4
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.895	มาก	6
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.05	0.675	มาก	1
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.41	0.899	ปานกลาง	7
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.81	0.779	มาก	3
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.78	0.821	มาก	5
รวม	3.68	0.634	มาก	

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญการบูรณาการด้านสังคมเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นอันดับที่ 6 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47 ธรรมเนียมในองค์กรเป็นอันดับที่ 7 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นอันดับที่ 8 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.30

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนก ตามความผูกพันด้านจิตใจ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ				
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.57	1.048	มาก	2
2. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	3.81	0.917	มาก	1
3. ถึงแม้ว่าบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้ แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.38	1.060	ปานกลาง	4
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.43	1.051	มาก	3
รวม	3.55	0.883	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้เป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้เป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.43 ถึงแม้ว่าบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้ แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.38 และผลรวมความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร				
5. ท่านรู้สึกว่าคุณหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.47	1.008	มาก	3
6. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้ที่บ้านที่สองของท่าน	3.87	0.913	มาก	1
7. ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.65	0.962	มาก	2
รวม	3.67	0.852	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้ที่บ้านที่สองของท่านเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหนเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.65 ท่านรู้สึกว่าคุณหาของบริษัทคือปัญหาของท่านเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47 และผลรวมความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน				
8. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.71	0.950	มาก	1
9. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.51	0.971	มาก	3
10. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.58	0.947	มาก	2
รวม	3.60	0.874	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.71 ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.58 บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงานเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.60

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.55	0.883	มาก	3
2. ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	3.67	0.852	มาก	1
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.60	0.874	มาก	2
รวม	3.60	0.829	มาก	

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.60 ความผูกพันด้านจิตใจเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามคุณภาพของงาน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
คุณภาพของงาน				
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.03	0.691	มาก	1
2. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	3.91	0.686	มาก	2
รวม	3.97	0.625	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพของงานความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปริมาณของงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ปริมาณของงาน				
3. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	3.86	0.758	มาก	1
4. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.74	0.769	มาก	2
รวม	3.80	0.709	มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัทเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.86 ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมากเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 และผลรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปริมาณของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเวลา ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
เวลา				
5. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.709	มาก	1
6. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.90	0.714	มาก	2
รวม	3.92	0.659	มาก	

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.93 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเวลาความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าใช้จ่าย ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
ค่าใช้จ่าย				
7. ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างประหยัด	3.96	0.756	มาก	1
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.94	0.714	มาก	2
รวม	3.95	0.682	มาก	

จากตารางที่ 4.29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างประหยัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยังได้รับผลงานตามต้องการเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94 และผลรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามค่าใช้จ่าย ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	จัดลำดับ
1.คุณภาพของงาน	3.97	0.625	มาก	1
2.ปริมาณของงาน	3.80	0.709	มาก	4
3.เวลา	3.92	0.659	มาก	3
4.ค่าใช้จ่าย	3.95	0.682	มาก	2
รวม	3.91	0.584	มาก	

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญคุณภาพของงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านค่าใช้จ่ายเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านเวลาเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 และด้านปริมาณของงานเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังนี้

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's Test		เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
	for Equality of Variances							
	F	Sig.						
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	10.538	0.001	ชาย	3.57	0.98	0.474	346	0.636
			หญิง	3.52	0.77			
2. ความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร	2.988	0.085	ชาย	3.73	0.90	1.366	346	0.173
			หญิง	3.60	0.79			
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน	0.377	0.539	ชาย	3.64	0.90	0.895	346	0.371
			หญิง	3.56	0.85			
รวม	4.053	0.045*	ชาย	3.64	0.89	0.906	346	0.366
			หญิง	3.56	0.76			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.39	3	2.130	2.772	0.042
	ภายในกลุ่ม	264.37	344	0.769		
	รวม	270.76	347			
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.06	3	4.021	5.773	0.001
	ภายในกลุ่ม	239.60	344	0.697		
	รวม	251.67	347			
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.76	3	3.253	4.382	0.005
	ภายในกลุ่ม	255.41	344	0.742		
	รวม	265.17	347			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.60	3	2.867	4.293	0.005*
	ภายในกลุ่ม	229.76	344	0.668		
	รวม	238.36	347			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมยานยนต์ ในเทคนิคอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจค่า p-value เท่ากับ 0.042 ด้านความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน ค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันทางจิตใจ ด้านความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.33 – 4.35

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเทคนิคอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
			3.34	3.59	3.69	3.78
20-30 ปี	95	3.34	-	0.254*	0.351*	0.444*
				(0.024)*	(0.011)*	(0.169)*
31-40 ปี	173	3.59		-	0.096	0.190
					(0.433)	(0.549)
41-50 ปี	72	3.69			-	0.094
						(0.774)
51-60 ปี	8	3.78				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.351

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าแสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.254

โดยพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
			3.37	3.77	3.82	3.50
20-30 ปี	95	3.37	-	0.397*	0.452*	0.128
				(0.000)*	(0.001)*	(0.677)
31-40 ปี	173	3.77		-	0.055	0.269
					(0.637)	(0.374)
41-50 ปี	72	3.82			-	0.324
						(0.298)
51-60 ปี	8	3.50				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรจำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.397

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าแสดงว่า

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.452

โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.82

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
			[Mean Difference (I-J)]			
			20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
			3.33	3.70	3.72	3.63
20-30 ปี	95	3.33	-	0.371*	0.391*	0.299
				(0.001)*	(0.004)*	(0.347)
31-40 ปี	173	3.70		-	0.020	0.072
					(0.868)	(0.816)
41-50 ปี	72	3.72			-	0.093
						(0.773)
51-60 ปี	8	3.63				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.371

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าแสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.391

โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.72

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.916	1.175	0.310
	ภายในกลุ่ม	268.93	345	0.780		
	รวม	270.76	347			
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.734	1.012	0.365
	ภายในกลุ่ม	250.20	345	0.725		
	รวม	251.67	347			
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.807	1.057	0.349
	ภายในกลุ่ม	263.55	345	0.764		
	รวม	265.17	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.795	1.159	0.315
	ภายในกลุ่ม	236.77	345	0.686		
	รวม	238.36	347			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.94	2	2.468	3.203	0.042*
	ภายในกลุ่ม	265.83	345	0.771		
	รวม	270.76	347			
2. ความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.25	2	3.627	5.120	0.006*
	ภายในกลุ่ม	244.41	345	0.708		
	รวม	251.67	347			
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.81	2	2.904	3.862	0.022*
	ภายในกลุ่ม	259.36	345	0.752		
	รวม	265.17	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.84	2	2.920	4.332	0.014*
	ภายในกลุ่ม	232.52	345	0.674		
	รวม	238.36	347			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันทางจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.38 – 4.40

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
			3.46	3.72	3.74
ระดับปฏิบัติการ	236	3.46	-	0.252* (0.019)*	0.271 (0.219)
ระดับหัวหน้างาน	95	3.72		-	0.020 (0.933)
ระดับผู้จัดการ	17	3.74			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252

โดยพนักงานระดับผู้จัดการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.74

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
ระดับตำแหน่งงาน	n	[Mean Difference (I-J)]			
		\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
			3.57	3.88	3.84
ระดับปฏิบัติการ	236	3.57	-	0.314*	0.277
				(0.002)*	(.0191)
ระดับหัวหน้างาน	95	3.88		-	0.038
					(0.866)
ระดับผู้จัดการ	17	3.84			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.314

โดยพนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	n	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
		[Mean Difference (I-J)]			
		\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
			3.51	3.78	3.82
ระดับปฏิบัติการ	236	3.51	-	0.269*	0.314
				(0.011)*	(0.151)
ระดับหัวหน้างาน	95	3.78		-	0.045
					(0.845)
ระดับผู้จัดการ	17	3.82			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.269

โดยพนักงานระดับผู้จัดการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.82

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		สถาน ภาพ	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
	F	Sig.						
	1. ความผูกพันด้าน จิตใจ	2.096						
			สมรส	3.61	0.92			
2. ความผูกพันทางด้านการ คงอยู่กับองค์กร	1.405	0.237	โสด	3.58	0.79	-1.712	346	0.088
			สมรส	3.74	0.90			
3. ความผูกพัน เนื่องจากบรรทัดฐาน	0.000	0.989	โสด	3.51	0.86	-1.793	346	0.074
			สมรส	3.68	0.88			
รวม	1.721	0.190	โสด	3.51	0.78	-1.763	346	0.079
			สมรส	3.67	0.86			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.314	3	0.771	0.988	0.398
	ภายในกลุ่ม	268.45	344	0.780		
	รวม	270.76	347			
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.57	3	1.523	2.120	0.097
	ภายในกลุ่ม	247.10	344	0.718		
	รวม	251.57	347			
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	0.848	1.111	0.345
	ภายในกลุ่ม	262.62	344	0.763		
	รวม	265.17	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.86	3	0.954	1.394	0.245
	ภายในกลุ่ม	235.50	344	0.685		
	รวม	238.36	347			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภทการทำงาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : การทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

H_1 : การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตารางที่ 4.43 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.677	0.458	0.450	0.614

a Predict : (Constant),

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน, ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายทีมงาน, ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย, ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่, ด้านการกระจายความผู้นำ

จากตารางที่ 4.43 พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.677 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรถึง 45.8% การทำนายความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.614

ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทำงานเป็นทีมที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	p-value
จากการถดถอย	109.229	5	21.846	57.859	0.000*
จากแหล่งอื่น ๆ	129.129	342	0.378		
รวม	238.358	347			

a Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

b Predict : (Constant), ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน, ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย, ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่, ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า มีปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน, ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย, ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่, ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรทำนาย	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	0.657	0.188		3.501	0.001*
การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.359	0.077	0.311	4.681	0.000*
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.025	0.089	0.021	0.284	0.776
การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.142	0.071	0.143	2.016	0.045*
การกระจายความเป็นผู้นำ	0.267	0.078	0.257	3.408	0.001*
การตัดสินใจร่วมกัน	0.025	0.076	0.023	0.335	0.738

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าคงที่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ค่าคงที่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีค่า p-value เท่ากับ 0.776 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่า p-value เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่า p-value เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าด้านการตัดสินใจร่วมกันไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($p = 0.000$, $\beta = 0.311$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($p = 0.045$, $\beta = 0.143$) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($p = 0.001$, $\beta = 0.257$) ที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับ สมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 45.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมได้อีกร้อยละ 55.0

สมมติฐานข้อที่ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตารางที่ 4.46 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.786	0.617	0.608	0.519

a Predict : (Constant), ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการด้านสังคม, ด้านธรรมเนียมในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

จากตารางที่ 4.46 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.786 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรถึง 61.7% การทำนายความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.519

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	p-value
จากการถดถอย	147.087	8	18.386	68.289	0.000*
จากแหล่งอื่น ๆ	91.271	339	0.269		
รวม	238.358	347			

a Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors (Constant), ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการด้านสังคม, ด้านธรรมเนียมในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R=0.786$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่ามีรายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรทำนาย	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.024	0.199		0.121	0.904
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	0.065	0.046	0.073	1.401	0.162
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.084	0.049	0.086	1.716	0.087
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.252	0.050	0.228	5.033	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.206	0.056	0.222	3.699	0.000*
การบูรณาการด้านสังคม	0.015	0.049	0.012	0.299	0.765
ธรรมเนียมในองค์กร	0.140	0.053	0.152	2.647	0.008*
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.100	0.048	0.094	2.095	0.037*
การเกี่ยวข้องกับสังคม	0.118	0.052	0.117	2.272	0.024*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าคงที่มีค่า P-value เท่ากับ 0.904 ซึ่งหมายความว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ค่าคงที่มีค่า p-value เท่ากับ 0.904 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่า p-value เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

การบูรณาการด้านสังคม มีค่า p-value เท่ากับ 0.765 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การบูรณาการด้านสังคม ไม่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ธรรมเนียมในองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าธรรมเนียมในองค์กรส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า p-value เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่า p-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ

สังคมส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

พบว่ามีเพียง 5 ตัวแปร คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($p = 0.000$, $\beta = 0.228$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($p = 0.000$, $\beta = 0.222$) ธรรมเนียมในองค์กร ($p = 0.008$, $\beta = 0.152$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($p = 0.037$, $\beta = 0.094$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p = 0.024$, $\beta = 0.117$) ที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 60.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมได้อีกร้อยละ 39.2

สมมติฐานข้อที่ 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตารางที่ 4.49 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.683	0.466	0.460	0.609

a Predict : (Constant), ด้านคุณภาพของงาน, ปริมาณของงาน, เวลา, ค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 4.49 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ 0.683 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึง 46.6% การทำนายความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.609

ตารางที่ 4.50 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	p-value
จากการถดถอย	56.749	3	18.916	105.393	0.000*
จากแหล่งอื่น ๆ	61.743	344	0.179		
รวม	118.492	347			

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors : (Constant) ด้านคุณภาพของงาน, ปริมาณของงาน, เวลา, ค่าใช้จ่าย

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R=0.692$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่ามีรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้
ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ใน
เขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปรทำนาย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	2.140	0.102		20.910	0.000*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.027	0.054	0.040	0.493	0.623
ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	0.310	0.059	0.451	5.239	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.150	0.061	0.225	2.478	0.014*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าคงที่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ค่าคงที่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.623 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันด้านจิตใจไม่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ($p = 0.000$, $\beta = 0.451$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($p = 0.014$, $\beta = 0.225$) ที่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 47.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมได้อีกร้อยละ 52.6 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	✓	
เพศ	✓	
อายุ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
ตำแหน่งงาน		✓
สถานภาพ	✓	
ประสบการณ์ทำงาน	✓	
สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	✓	
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่		✓
ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	✓	
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	✓	
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน		✓

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ		✓
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	
การบูรณาการด้านสังคม		✓
ธรรมเนียมในองค์กร	✓	
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓	
ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	✓	
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	