

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)” กลุ่มตัวอย่าง 102 คน สามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ F
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)
p-value	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
SS	แทน	ผลรวมของค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ค่าองศาของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	51.2
หญิง	39	48.8
รวม	80	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และ รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	28	35
26 - 30 ปี	22	27.5
31 - 35 ปี	10	12.5
36 - 40 ปี	14	17.5
40 ปีขึ้นไป	6	7.5
รวม	80	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 20 - 25 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมามีอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	53	66.3
สมรส	27	33.8
หย่าร้าง / หม้าย	0	0
รวม	80	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และไม่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	17.5
ปริญญาตรี	55	68.8
ปริญญาโทขึ้นไป	11	13.8
รวม	80	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	25	31.2
1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	23	28.8
3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	12	15
5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	13	16.2
10 ปี ขึ้นไป	7	8.8
รวม	80	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	12	15
15,000 - 20,000 บาท	41	51.2
20,001 - 30,000 บาท	18	22.5
สูงกว่า 30,000 บาท	9	11.2
รวม	80	100

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้าน โครงสร้าง	3.62	0.89	มาก
ด้านมาตรฐาน	3.23	0.74	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.73	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.82	0.72	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.40	0.77	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	3.71	0.78	มาก
รวม	3.60	0.63	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.84$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.82$) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($\bar{X}=3.71$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}=3.62$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=3.40$) ด้านมาตรฐาน ($\bar{X}=3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างเป็นรายข้อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้าง			
1. องค์การของท่านมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.71	1.03	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี	3.65	0.99	มาก
3. องค์การของท่านมีเป้าหมายและนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน	3.66	1.02	มาก
4. ท่านสามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง	3.45	1.15	มาก
รวม	3.62	0.89	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 1 องค์การของท่านมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 3 องค์การของท่านมีเป้าหมายและนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 2 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 4 ท่านสามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน เป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านมาตรฐาน			
5. ภายในองค์กรของท่านมีการระบุหน้าที่ของงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.79	1.20	มาก
6. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีลักษณะต่างคนต่างทำ	2.65	0.92	ปานกลาง
7. ท่านไม่สามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้	3.16	1.25	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม	3.34	1.18	ปานกลาง
รวม	3.23	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 5 ภายในองค์กรของท่านมีการระบุหน้าที่ของงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 8 องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 7 ท่านไม่สามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 6 การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีลักษณะต่างคนต่างทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบ			
9. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานที่สำคัญเป็นประจำ	3.72	1.08	มาก
10. หัวหน้าของท่านไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบหน้าที่แทนเสมอ	3.86	1.03	มาก
11. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่หัวหน้าได้มอบหมาย	3.60	0.91	มาก
12. หัวหน้าให้กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.62	1.21	มาก
13. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความพยายาม ความตั้งใจ และความทุ่มเท	4.37	0.70	มากที่สุด
รวม	3.84	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ ที่ 1 ได้แก่ ข้อ 13 ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความพยายาม ความตั้งใจ และความทุ่มเท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) อันดับ ที่ 2 ได้แก่ ข้อ 10 หัวหน้าของท่านไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบหน้าที่แทนเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) อันดับ ที่ 3 ได้แก่ ข้อ 9 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานที่สำคัญเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) อันดับ ที่ 4 ได้แก่ ข้อ 12 หัวหน้าให้กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) อันดับ ที่ 5 ได้แก่ ข้อ 11 ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่หัวหน้าได้มอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับ			
14. หัวหน้างานยอมรับการตัดสินใจในการทำงานของท่าน	3.64	0.98	มาก
15. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.60	1.01	มาก
16. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การของท่าน	4.02	0.99	มาก
17. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.82	มาก
18. เพื่อนร่วมงานให้อภัยและเข้าใจในความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดจากงานของท่าน	3.85	1.02	มาก
19. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ	3.89	1.04	มาก
รวม	3.82	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 16 ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 17 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 19 ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 18 เพื่อนร่วมงานให้อภัยและเข้าใจในความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดจากงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 14 หัวหน้างานยอมรับการตัดสินใจในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 15 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ
ด้านการสนับสนุน เป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านการสนับสนุน			
20. หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างเต็มที่	3.85	0.93	มาก
21. ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในบริษัทนี้	3.42	1.21	มาก
22. ท่านคิดว่าองค์การของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ น้อยเกินไป	2.74	1.08	ปานกลาง
23. องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.81	1.17	มาก
24. ท่านมักได้รับอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ร้องขอ	3.17	1.09	ปานกลาง
รวม	3.40	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 20 หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 23 องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 21 ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 24 ท่านมักได้รับอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ร้องขอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 22 ท่านคิดว่าองค์การของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ น้อยเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน เป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านความยึดมั่นผูกพัน			
25. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้เป็นอย่างมาก	3.54	1.09	มาก
26. ในบางครั้งท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน ด้วยเหตุผลหลายอย่าง	2.62	1.29	ปานกลาง
27. ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน	3.57	1.11	มาก
28. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้ง	4.32	0.84	มากที่สุด
29. เมื่อองค์การของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจไปด้วย	4.10	1.15	มาก
30. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์การแห่งนี้	4.10	1.04	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ ที่ 1 ได้แก่ ข้อ 28 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) อันดับ ที่ 2 ได้แก่ ข้อ 30 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) อันดับ ที่ 3 ได้แก่ ข้อ 29 เมื่อองค์การของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจไปด้วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) อันดับ ที่ 4 ได้แก่ ข้อ 27 ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) อันดับ ที่ 5 ได้แก่ ข้อ 25 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้เป็นอย่างมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) อันดับ ที่ 6 ได้แก่ ข้อ 26 ในบางครั้งท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน ด้วยเหตุผลหลายอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.85	0.85	มาก
การมีส่วนร่วมในองค์กร	4.12	0.71	มาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.75	0.80	มาก
รวม	3.91	0.70	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X}=4.12$) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($\bar{X}=3.85$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=3.75$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร			
31. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.91	1.01	มาก
32. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.04	1.15	มาก
33. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรของท่านมีชื่อเสียงมาก	3.61	1.11	มาก
34. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้	4.04	1.07	มาก
35. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย	3.69	1.03	มาก
36. ท่านปรับความต้องการส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.84	0.99	มาก
รวม	3.85	0.85	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 34 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 32 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 31 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 36 ท่านปรับความต้องการส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 35 ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 33 ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรของท่านมีชื่อเสียงมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
การมีส่วนร่วมในองค์กร			
37. ท่านมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.05	1.01	มาก
38. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.74	.924	มาก
39. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะพยายามทำอย่างเต็มที่	4.43	.776	มากที่สุด
40. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อจะนำพองค์กรของท่านไปสู่ความสำเร็จ	4.24	.931	มากที่สุด
41. เมื่อมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ท่านยินดีจะปรับระบบการทำงาน	4.15	.956	มาก
รวม	4.12	0.71	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 39 เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะพยายามทำอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 40 ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อจะนำพองค์กรของท่านไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 41 เมื่อมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ท่านยินดีจะปรับระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 37 ท่านมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 38 เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
42. ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	3.84	0.96	มาก
43. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก	3.96	0.96	มาก
44. ท่านไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน ในเวลาอันใกล้	3.47	1.20	มาก
45. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุการทำงาน	3.13	1.34	ปานกลาง
46. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	3.76	1.01	มาก
47. สำหรับท่านภาระงานไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออก	4.06	1.00	มาก
48. ท่านมักจะต่อต้านเมื่อผู้อื่นพูดไม่ดีกับองค์กร	3.72	1.10	มาก
49. ท่านมักพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.04	1.15	มาก
รวม	3.75	0.80	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ข้อ 47 สำหรับท่านภาระงานไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) อันดับที่ 2 ได้แก่ ข้อ 49 ท่านมักพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อันดับที่ 3 ได้แก่ ข้อ 43 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) อันดับที่ 4 ได้แก่ ข้อ 42 ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) อันดับที่ 5 ได้แก่ ข้อ 46 ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) อันดับที่ 6 ได้แก่ ข้อ 48 ท่านมักจะต่อต้านเมื่อผู้อื่นพูดไม่ดีกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) อันดับที่ 7 ได้แก่ ข้อ 44 ท่านไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน ในเวลาอันใกล้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) อันดับที่ 8 ได้แก่ ข้อ 45 ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน พิจารณาจากค่า F-test

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ของบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				T	p-value
	เพศชาย n = 41		เพศหญิง = 39			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.97	0.76	3.74	0.94	1.221	0.226
การมีส่วนร่วมในองค์กร	4.24	0.62	3.99	0.78	1.553	0.124
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.69	0.82	3.81	0.79	-0.642	0.523
รวม	3.97	0.65	3.85	0.76	0.764	0.447

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ความเป็นหนึ่งเดียว กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.011	4	1.253	1.788	0.140
	ภายในกลุ่ม	52.565	75	0.701		
	รวม	57.576	79			
การมีส่วนร่วมใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.217	4	1.054	2.226	0.074
	ภายในกลุ่ม	35.511	75	0.473		
	รวม	39.728	79			
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.946	4	0.737	1.152	0.339
	ภายในกลุ่ม	47.944	75	0.639		
	รวม	50.890	79			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.522	4	0.880	1.865	0.125
	ภายในกลุ่ม	35.399	75	0.472		
	รวม	38.921	79			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ความเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.116	1	0.116	0.157	0.693
	ภายในกลุ่ม	57.461	78	0.737		
	รวม	57.576	79			
การมีส่วนร่วมใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.136	1	0.136	0.268	0.606
	ภายในกลุ่ม	39.592	78	0.508		
	รวม	39.728	79			
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.858	1	0.858	1.337	0.251
	ภายในกลุ่ม	50.033	78	0.641		
	รวม	50.890	79			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.297	1	0.297	0.600	0.441
	ภายในกลุ่ม	38.624	78	0.495		
	รวม	38.921	79			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความเป็นหนึ่งเดียว กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.634	2	2.317	3.370	0.040*
	ภายในกลุ่ม	52.942	77	0.688		
	รวม	57.576	79			
การมีส่วนร่วมใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.184	2	1.092	2.240	0.113
	ภายในกลุ่ม	37.544	77	0.488		
	รวม	39.728	79			
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.272	2	1.636	2.645	0.077
	ภายในกลุ่ม	47.619	77	0.618		
	รวม	50.890	79			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.256	2	1.628	3.515	0.035*
	ภายในกลุ่ม	35.665	77	0.463		
	รวม	38.921	79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe'

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
ความเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.32446	.34524
	ปริญญาตรี	-	-	.66970
	ปริญญาโทขึ้นไป	-	-	-
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.24988	.32017
	ปริญญาตรี	-	-	.57005*
	ปริญญาโทขึ้นไป	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาโทขึ้นไป ($r = .57005^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ความเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.044	4	0.511	0.690	0.601
	ภายในกลุ่ม	55.533	75	0.740		
	รวม	57.576	79			
การมีส่วนร่วมใน องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.807	4	0.702	1.425	0.234
	ภายในกลุ่ม	36.921	75	0.492		
	รวม	39.728	79			
ความจงรักภักดีต่อ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.005	4	1.251	2.045	0.097
	ภายในกลุ่ม	45.886	75	0.612		
	รวม	50.890	79			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.862	4	0.466	0.942	0.444
	ภายในกลุ่ม	37.059	75	0.494		
	รวม	38.921	79			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยพิจารณาจากค่า F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ความเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.830	3	2.277	3.410	0.022*
	ภายในกลุ่ม	50.746	76	0.668		
	รวม	57.576	79			
การมีส่วนร่วมใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.660	3	0.887	1.818	0.151
	ภายในกลุ่ม	37.068	76	0.488		
	รวม	39.728	79			
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.100	3	3.700	7.067	0.000*
	ภายในกลุ่ม	39.790	76	0.524		
	รวม	50.890	79			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.862	3	1.954	4.492	0.006*
	ภายในกลุ่ม	33.059	76	0.435		
	รวม	38.921	79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe'

ระดับความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	< 15,000	15,000 - 20,000	20,001 - 30,000	> 30,000
ความเป็นหนึ่งเดียวกับ					
องค์กร	< 15,000	-	.14736	.74537	.12500
	15,000 - 20,000	-	-	.59801	.27236
	20,001 - 30,000	-	-	-	.87037
	> 30,000	-	-	-	-
ความจงรักภักดีต่อ					
องค์กร	< 15,000	-	.13110	.61111	.63889
	15,000 - 20,000	-	-	.74221*	.50779
	20,001 - 30,000	-	-	-	1.25000*
	> 30,000	-	-	-	-
โดยรวม	< 15,000	-	.04621	.62809	.18981
	15,000 - 20,000	-	-	.58188*	.23602
	20,001 - 30,000	-	-	-	.81790*
	> 30,000	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 2 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 กับ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 ($r = .58188^*$) รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 กับ รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ($r = .81790^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบดังนี้

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 กับ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 ($r = .74221^*$) รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 กับ รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ($r = 1.25000^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p-value
ด้านโครงสร้าง	0.750**	0.000
ด้านมาตรฐาน	0.488**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.798**	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.706**	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.724**	0.000
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	0.728**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบ พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ		✓
สถานภาพ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
รายได้ต่อเดือน	✓	

จากตารางที่ 27 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กร