

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายจากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรของการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการทำงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กร

4.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกัน

2. สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

ทั้งนี้ เพื่อการสื่อความหมายของเนื้อหาข้อความที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรย่อ และสัญลักษณ์สื่อความหมายต่าง ๆ สำหรับใช้แทนค่าสถิติ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ T-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ F-test
Sig. (P)	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value)

SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ ค่าที่ใช้เพื่อชดเชยความผิดพลาดของตัวอย่าง (Degree of Freedom)
Model	หมายถึง	สมการผลการวิเคราะห์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เป็นค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการกับตัวแปรตาม
R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) เป็นค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งค่า Unstandardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งค่า Standardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน
t-value	หมายถึง	ค่าสถิติ t เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้ เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยมีสมมติฐานการทดสอบ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 112 คน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรของการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน สามารถวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงจำนวนความถี่และร้อยละได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามเพศ

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	79.00	70.54
	หญิง	33.00	29.46
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 และเพศหญิง มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามอายุ

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
อายุ	20 - 29 ปี	15.00	13.39
	30 - 39 ปี	46.00	41.07
	40 - 49 ปี	24.00	21.43
	50 ปีขึ้นไป	27.00	24.11
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.11 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอายุ

ระหว่าง 40 – 49 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25.00	22.32
	ปริญญาตรี	65.00	58.04
	สูงกว่าปริญญาตรี	22.00	19.64
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	38.00	33.93
	สมรส	66.00	58.93
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8.00	7.14
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส กล่าวคือ พนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรส มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาเป็น

พนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1.00	0.89
	1 - 9 ปี	46.00	41.07
	10 - 19 ปี	25.00	22.32
	20 ปีขึ้นไป	40.00	35.71
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 9 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 9 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 19 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 และระยะเวลาในการทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน			
	ฝ่ายบริหาร	11.00	9.82
	หัวหน้าแผนก	15.00	13.39
	หัวหน้างาน	22.00	19.64
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	64.00	57.14
	รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 และตำแหน่งงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับฝ่ายบริหาร มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.00	1.79
15,000 - 39,999 บาท	65.00	58.04
40,000 - 64,999 บาท	23.00	20.54
65,000 บาทขึ้นไป	22.00	19.64
รวม	112.00	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 - 39,999 บาท กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 - 39,999 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 40,000 - 64,999 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 65,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และช่วงอัตราเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน สามารถวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน			
1.1 ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.47	0.67	มากที่สุด
1.2 ท่านมีความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานดี	4.63	0.56	มากที่สุด
1.3 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง	4.33	0.70	มากที่สุด
1.4 ท่านทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้	4.11	0.68	มาก
1.5 ท่านพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.00	0.66	มาก
1.6 ความสำเร็จของงานถือว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานเสมอ	4.21	0.73	มากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ			
2.1 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ	3.82	0.73	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดและมีคุณภาพที่ดี	3.92	0.70	มาก
2.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น	3.93	0.72	มาก
2.4 ท่านได้รับความไว้วางใจให้สามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเองได้	3.88	0.70	มาก
2.5 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่านเอง	4.23	0.76	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ			
3. งานที่มีคุณค่า			
3.1 ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ	3.82	0.92	มาก
3.2 ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี	4.26	0.58	มากที่สุด
3.3 ท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้าง	4.17	0.64	มาก
3.4 ท่านทำงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้ดี	4.07	0.63	มาก
3.5 ท่านรู้ลำดับขั้นตอนของงานและรู้ระยะเวลาของงานที่จะทำสำเร็จ	4.21	0.60	มากที่สุด
3.6 ลักษณะงานที่ท่านทำต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	3.90	0.83	มาก
4. ความรับผิดชอบ			
4.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตามกำหนดเวลา	4.13	0.62	มาก
4.2 ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ตัวท่านทำ	4.10	0.64	มาก
4.3 ท่านสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเอง	4.13	0.67	มาก
4.4 ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ	3.85	0.71	มาก
4.5 ท่านรู้ขอบเขตภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	4.00	0.68	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
5.1 ถ้าผลการปฏิบัติงานดี ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น เพิ่มค่าตอบแทน	3.58	0.79	มาก
5.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	3.47	0.84	มาก
5.3 ท่านมองเห็นโอกาสที่ท่านจะมีความก้าวหน้า สำหรับตำแหน่งงานนี้ในอนาคต	3.55	0.85	มาก
5.4 ท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านใน ปัจจุบัน	3.87	0.73	มาก
5.5 งานที่ท่านทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าใน ตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	3.51	0.74	มาก
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายขององค์กร			
1.1 บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบ อย่างชัดเจน	3.94	0.73	มาก
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการ ดำเนินงานในหน่วยงานของท่าน	3.56	0.95	มาก
1.3 ท่านสามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้โดยอิสระ	3.57	0.78	มาก
1.4 บทบาทหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อ ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	3.88	0.81	มาก
1.5 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ของบุคลากร	3.63	0.94	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
2.1 ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานใน หน่วยงาน	4.04	0.76	มาก
2.2 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้	4.10	0.73	มาก
2.3 ท่านยินดีให้คำปรึกษาและช่วยเพื่อนร่วมงาน แก้ไขปัญหา	4.32	0.57	มากที่สุด
2.4 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาใน การทำงาน	4.04	0.79	มาก
2.5 ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็น ส่วนหนึ่งของทีมงาน	4.10	0.66	มาก
3. สภาพการทำงาน			
3.1 อุปกรณ์ในการทำงานมีการจัดไว้ให้ เพียงพอ ครบครัน	3.86	0.81	มาก
3.2 สถานที่ทำงานมีการจัดไว้ กว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด	3.91	0.89	มาก
3.3 มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้ หากของเดิมชำรุด	3.64	0.81	มาก
3.4 การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ ทันต่อความต้องการ	3.64	0.83	มาก
3.5 มีการกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารรถเบิกได้อย่างชัดเจน	3.70	0.77	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง			
4. เงินเดือน			
4.1 อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	3.49	0.83	มาก
4.2 มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน	3.37	0.94	ปานกลาง
4.3 ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน	3.35	0.87	ปานกลาง
4.4 ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.77	0.77	มาก
4.5 อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน	3.89	0.73	มาก
4.6 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	3.80	0.78	มาก
5. ความมั่นคงในงาน			
5.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.07	0.73	มาก
5.2 ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง	3.96	0.73	มาก
5.3 ความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง	3.48	1.02	มาก
5.4 ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในหน่วยงานตลอดไป	4.01	0.77	มาก
5.5 ตำแหน่งงานไม่มีการยุบเลิก หรือลดอัตราการจ้างในแต่ละปีงบประมาณ	3.86	0.86	มาก
5.6 งบประมาณการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน	3.75	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 112 คน นั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้ สามารถสรุปแรงจูงใจใน

การทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในแต่ละด้านในภาพรวม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.52	มากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ	3.96	0.55	มาก
3. งานที่มีคุณค่า	4.07	0.49	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.04	0.53	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.60	0.64	มาก
รวม	3.99	0.45	มาก
แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายขององค์กร	3.71	0.66	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.12	0.56	มาก
3. สภาพการทำงาน	3.75	0.65	มาก
4. เงินเดือน	3.61	0.59	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	3.85	0.57	มาก
รวม	3.81	0.49	มาก
รวมแรงจูงใจในการทำงาน	3.90	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ และ S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$ และ S.D. = 0.52) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ งานที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.07$ และ S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$ และ S.D. = 0.53) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.96$ และ S.D. = 0.55) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.60$ และ S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$ และ S.D. = 0.56) รองลงมาคือ

ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.85$ และ S.D. = 0.57) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$ และ S.D. = 0.65) นโยบายองค์กร ($\bar{X} = 3.71$ และ S.D. = 0.66) และเงินเดือน ($\bar{X} = 3.61$ และ S.D. = 0.59) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 112 คน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ			
1.1 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงาน	4.23	0.68	มากที่สุด
1.2 ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้	4.25	0.56	มากที่สุด
1.3 ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า องค์กรแห่งนี้ แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.87	0.91	มาก
1.4 ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในองค์กรแห่งนี้	4.06	0.82	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร			
2.1 ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.91	0.74	มาก
2.2 ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือน องค์กรแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	4.32	0.63	มากที่สุด
2.3 ท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	4.07	0.73	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
3.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.22	0.64	มากที่สุด
3.2 องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยท่าน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนที่ทำงาน	4.09	0.81	มาก
3.3 ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์กรแห่งนี้	4.26	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน นั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้ สามารถสรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในแต่ละด้านในภาพรวม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.10	0.63	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.10	0.56	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.19	0.60	มาก
รวมเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร	4.13	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$ และ S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = 0.63) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = 0.56)

4.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากการใช้ค่าสถิติ T-test และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยพิจารณาจากการใช้ค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	T	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ชาย	79	4.09	0.62	-0.366	0.715
	หญิง	33	4.14	0.66		
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	79	4.10	0.57	-0.121	0.904
	หญิง	33	4.11	0.54		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ชาย	79	4.16	0.60	-0.826	0.410
	หญิง	33	4.26	0.59		
รวม	ชาย	79	4.12	0.57	-0.460	0.647
	หญิง	33	4.17	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.032	3	0.677	1.755	0.160
	ภายในกลุ่ม	41.663	108	0.386		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.859	3	0.286	0.910	0.439
	ภายในกลุ่ม	33.994	108	0.315		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.855	3	0.618	1.774	0.156
	ภายในกลุ่ม	37.638	108	0.348		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.506	3	0.502	1.558	0.204
	ภายในกลุ่ม	34.816	108	0.322		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.291	2	0.145	0.365	0.695
	ภายในกลุ่ม	43.403	109	0.398		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.197	2	0.099	0.310	0.734
	ภายในกลุ่ม	34.656	109	0.318		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.058	0.943
	ภายในกลุ่ม	39.450	109	0.362		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.119	2	0.059	0.179	0.837
	ภายในกลุ่ม	36.204	109	0.332		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.646	2	0.323	0.818	0.444
	ภายในกลุ่ม	43.048	109	0.395		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.675	2	0.337	1.076	0.345
	ภายในกลุ่ม	34.178	109	0.314		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.675	2	0.337	0.947	0.391
	ภายในกลุ่ม	38.817	109	0.356		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.662	2	0.331	1.012	0.367
	ภายในกลุ่ม	35.660	109	0.327		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.657	3	0.886	2.331	0.078
	ภายในกลุ่ม	41.038	108	0.380		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.790	3	0.597	1.948	0.126
	ภายในกลุ่ม	33.064	108	0.306		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.804	3	0.935	2.751	0.046*
	ภายในกลุ่ม	36.689	108	0.340		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.317	3	0.772	2.453	0.067
	ภายในกลุ่ม	34.005	108	0.315		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.419	3	1.140	3.056	0.032*
	ภายในกลุ่ม	40.276	108	0.373		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.441	3	1.147	3.943	0.010*
	ภายในกลุ่ม	31.413	108	0.291		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.938	3	0.979	2.893	0.039*
	ภายในกลุ่ม	36.554	108	0.338		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.208	3	1.069	3.487	0.018*
	ภายในกลุ่ม	33.115	108	0.307		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	ฝ่าย บริหาร	หัวหน้า แผนก	หัวหน้า งาน	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่
				4.59	4.13	3.92	4.07
	ฝ่ายบริหาร	11	4.59	-	-	-	-
	หัวหน้าแผนก	15	4.13	0.458	-	-	-
ความผูกพัน ด้านจิตใจ	หัวหน้างาน	22	3.92	0.670*	0.213	-	-
	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่	64	4.07	0.517	0.059	(0.154)	-
				4.58	4.07	3.89	4.10
	ฝ่ายบริหาร	11	4.58	-	-	-	-
ความผูกพัน ด้านการคง อยู่กับ องค์กร	หัวหน้าแผนก	15	4.07	0.509	-	-	-
	หัวหน้างาน	22	3.89	0.682*	0.173	-	-
	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่	64	4.10	0.477	(0.032)	(0.205)	-
				4.64	4.27	4.03	4.15
	ฝ่ายบริหาร	11	4.64	-	-	-	-
ความผูกพัน ด้าน บรรทัดฐาน	หัวหน้าแผนก	15	4.27	0.370	-	-	-
	หัวหน้างาน	22	4.03	0.606	0.236	-	-
	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่	64	4.15	0.485	0.116	(0.121)	-
				4.60	4.16	3.95	4.11
	ฝ่ายบริหาร	11	4.60	-	-	-	-
	หัวหน้าแผนก	15	4.16	0.445	-	-	-
รวม	หัวหน้างาน	22	3.95	0.653*	0.207	-	-
	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่	64	4.11	0.493	0.047	(0.160)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความผูกพันด้านบรรทัดฐานพบว่าทุกคู่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ($\bar{X} = 4.60$) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (P)
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.080	3	1.360	3.708	0.014*
	ภายในกลุ่ม	39.614	108	0.367		
	รวม	43.694	111			
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.997	3	0.999	3.387	0.021*
	ภายในกลุ่ม	31.856	108	0.295		
	รวม	34.853	111			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.643	3	1.214	3.658	0.015*
	ภายในกลุ่ม	35.849	108	0.332		
	รวม	39.492	111			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.466	3	1.155	3.797	0.012*
	ภายในกลุ่ม	32.857	108	0.304		
	รวม	36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพัน ต่อองค์กร	อัตรา เงินเดือน	น้อยกว่า					
		15,000 บาท	15,000 – 39,999 บาท	40,000 – 64,999 บาท	65,000 บาทขึ้นไป		
		N	\bar{X}	3.83	4.12	4.07	4.55
ความผูกพัน ด้าน บรรทัดฐาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	2	3.83	-	-	-	-
	15,000 – 39,999 บาท	65	4.12	(0.290)	-	-	-
	40,000 – 64,999 บาท	23	4.07	(0.239)	0.051	-	-
	65,000 บาท ขึ้นไป	22	4.55	(0.712)	(0.422)*	(0.473)	-
		N	\bar{X}	3.89	4.08	3.96	4.47
รวม	น้อยกว่า 15,000 บาท	2	3.89	-	-	-	-
	15,000 – 39,999 บาท	65	4.08	(0.194)	-	-	-
	40,000 – 64,999 บาท	23	3.96	(0.076)	0.118	-	-
	65,000 บาท ขึ้นไป	22	4.47	(0.583)	(0.390)*	(0.507)*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 39,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 – 64,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 – 64,999 บาท มีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 39,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 39,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 – 64,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 65,000 บาท ในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 น้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.89$) กลุ่มที่ 2 ระหว่าง 15,000 – 39,999 บาท ($\bar{X} = 4.08$) กลุ่มที่ 3 ระหว่าง 40,000 – 64,999 บาท ($\bar{X} = 3.96$) มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.47$)

2. สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.652 ^a	0.426	0.369	0.454

a. Predictors: (Constant), ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายของค์การ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.652 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.6 โดยการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.454

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

Model		SS	df	MS	F	Sig. (P)
1	Regression	15.464	10	1.546	7.488	0.00*
	Residual	20.858	101	0.207		
Total		36.323	111			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors: (Constant), ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 4.22 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พบว่ามีค่าสถิติ F-test เท่ากับ 7.488 และค่า Sig. (P) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

Model	ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t-value	Sig. (P)
1	ค่าคงที่	1.097	0.420		2.612	0.010
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	0.177	0.140	0.160	1.269	0.207
	การยอมรับ นับถือ	-0.062	0.136	-0.059	-0.454	0.651
	งานที่มีคุณค่า	0.049	0.156	0.041	0.311	0.756
	ความรับผิดชอบ	-0.051	0.160	-0.048	-0.320	0.749
	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	-0.159	0.099	-0.179	-1.610	0.111
	นโยบายขององค์กร	0.195	0.110	0.225	1.767	0.080
	ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	0.210	0.109	0.206	1.930	0.056
	สภาพการ ทำงาน	0.035	0.105	0.040	0.336	0.737
	เงินเดือน	0.113	0.118	0.116	0.960	0.340
	ความมั่นคง ในงาน	0.250	0.125	0.248	2.001	0.048*

Constant = 1.097, R = 0.652, R Square = 42.6, SEE = 0.454, F = 7.488

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน นั้นไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ มีเพียงตัวแปรอิสระความมั่นคงในงานเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. (P) เท่ากับ 0.048 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.097 + 0.250 (\text{ความมั่นคงในงาน})$$

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.248 (\text{ความมั่นคงในงาน})$$

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกัน			
1.1 เพศ	T-test		✓
1.2 อายุ			✓
1.3 ระดับการศึกษา			✓
1.4 สถานภาพสมรส	F-test (One-way ANOVA)		✓
1.5 ระยะเวลาในการทำงาน			✓
1.6 ตำแหน่งงาน		✓	
1.7 อัตราเงินเดือน		✓	

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด			
ปัจจัยจูงใจ			
2.1 ความสำเร็จในการทำงาน	Multiple Regression		✓
2.2 ความยอมรับนับถือ			✓
2.3 งานที่มีคุณค่า			✓
2.4 ความรับผิดชอบ			✓
2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง			✓
ปัจจัยค่าจูง			
2.6 นโยบายของกิจการ			✓
2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			✓
2.8 สภาพการทำงาน			✓
2.9 เงินเดือน			✓
2.10 ความมั่นคงในงาน		✓	