

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค แอนด์ เอ(ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 187 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบ และการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึง กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$P-value$	หมายถึง	ความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.6
20-29 ปี	132	70.6
30-39 ปี	52	27.8
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาคือ มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
หญิง	185	98.9
ชาย	2	1.1
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 98.9 และ เพศชายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	56	29.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	73	39.0
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	58	31.0
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ส่วนที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	80	42.8
สมรส	89	47.6
หย่าร้าง	8	4.3
แยกกันอยู่	10	5.3
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือ เป็น โสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ส่วนแยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	81	43.3
2-4 ปี	77	41.2
5-7 ปี	29	15.5
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมามีอายุงาน 2-4 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และมีอายุงาน 5-7 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก

แผนก	ความถี่	ร้อยละ
ตรวจสอบคุณภาพ (Q.C.)	61	32.6
ประกอบชิ้นงาน (PD.1)	16	8.6
ประกอบชิ้นงาน (PD.2)	87	46.5
จัดเก็บวัตถุดิบ (STORE)	23	12.3
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่แผนกประกอบชิ้นงาน PD. 2 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาอยู่แผนกตรวจสอบคุณภาพ QC จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 อยู่ในแผนกจัดเก็บวัตถุดิบ STORE จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ อยู่ในแผนกประกอบชิ้นงาน PD. 1 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	ความถี่	ร้อยละ
4,000-6,000 บาท	33	17.6
6,001-8,000 บาท	93	49.7
8,001-10,000 บาท	61	32.6
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 6,001-8,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และมีรายได้ 4,000-6,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
หัวหน้าของท่านมักขอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน	4.42	.6618	2	มาก
บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือระหว่างกัน	4.09	.8534	4	มาก
ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานล้วนต้องการให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.34	.8168	3	มาก
ท่านคิดว่าพนักงานส่วนใหญ่ควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานของตน	4.43	.6383	1	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉลี่ยรวม	4.42	.4702		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานของตน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานมักขอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงานจากพวกเขา มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บริหารในหน่วยงานของเขาจำเป็นต้องทำให้พนักงานทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า บริษัทที่พวกเขาทำงานอยู่ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือระหว่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	\bar{X}	SD	ลำดับที่	แปลผล
หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำลังคนในอนาคตที่ชัดเจน	4.01	.9616	3	มาก
หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานที่สมดุลกับปริมาณงาน	3.76	1.0867	4	มาก
หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามแผนการผลิตเสมอ	4.06	.8714	2	มาก
หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	4.25	.5920	1	มาก
การมีทรัพยากรที่เพียงพอเฉลี่ยรวม	4.13	.6860		มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ในด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพออยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานของพวกเขามีพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานของพวกเขาส่งสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามแผนการผลิตเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานของพวกเขามีการวางแผนกำลังคนในอนาคตที่ชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.01 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานขอพวกเขามีจำนวนพนักงานที่สมดุกับปริมาณงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน

ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.87	1.0237	3	มาก
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี	3.93	1.0026	2	มาก
ท่านมีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.39	.5879	1	มาก
ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานเฉลี่ยรวม	4.13	.7011		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ในด้านความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพวกเขามีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขาได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขาได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น

ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น	\bar{X}	SD	ลำดับที่	แปลผล
ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหัวหน้างานในเรื่องต่างๆ	4.41	.5550	2	มาก
ท่านเข้ากับหัวหน้างานได้ดี	4.49	.5523	1	มาก
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.83	1.0639	4	มาก
ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหลังเวลางานอยู่เสมอ	3.98	1.1638	3	มาก
ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นเฉลี่ยรวม	4.20	.6502		มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขาเข้ากับหัวหน้างานได้ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขาได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหัวหน้างานในเรื่องต่างๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขามีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหลังเวลางานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขา มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	\bar{X}	SD	ลำดับที่	แปลผล
ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.07	1.0497	2	มาก
ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนิน ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่าง เต็มที่	3.82	1.0756	3	มาก
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์	3.63	1.0821	4	มาก
ความท้าทายของงานเฉลี่ยรวม	4.08	.7158		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ในด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานของพวกเขาเปิดโอกาสให้เขาใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า งานที่พวกเขาปฏิบัติมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า งานของพวกเขาเป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า งานที่พวกเขาปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสดำเนินทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์การด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.19	.7201	1	มาก
ท่านสามารถใช้ความคิดของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.86	.9647	5	มาก
ท่านได้รับความคุ้มครองดูแลจากหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.93	1.0026	4	มาก
ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพในการทำงาน	4.15	.9611	2	มาก
ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและเวลาให้ครอบครัวได้ดี	4.12	1.0509	3	มาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้โดยไม่รู้สึกรัดสน	3.86	1.1695	5	มาก
สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานเฉลี่ยรวม	4.02	.6605		มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ ในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขามีโอกาสกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตำแหน่งงานของพวกเขามีความมั่นคงและมีเสถียรภาพในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พวกเขาสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและเวลาให้ครอบครัว ได้ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อันดับสี่คือพวกเขาได้รับความคุ้มครองดูแลจาก หน่วยงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และอันดับสุดท้ายที่มีคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากันคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพวกเขาสามารถใช้ความคิดของตนเองในการแก้ไขปัญหา ที่ เกิดขึ้น ได้ และเงินเดือนที่พวกเขาได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้โดยไม่รู้สึกรัดสน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรโดยภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.42	.4702	1	มาก
2. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	4.13	.6860	3	มาก
3. ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน	4.13	.7011	3	มาก
4. ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น	4.20	.6502	2	มาก
5. ความท้าทายของงาน	4.08	.7158	4	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.02	.6605	5	มาก
ปัจจัยภายในองค์กรเฉลี่ยรวม	4.22	.4549		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อันดับสามคือ ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.13 อันดับสี่คือด้านความท้าทายของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์

ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้	3.44	.9334	3	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่ปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย	3.58	.8909	1	มาก
ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทที่ทำงานอยู่	3.50	1.0020	2	ปานกลาง
บริษัทนี้มีความหมายกับท่านมาก	3.44	1.1316	3	ปานกลาง
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์เฉลี่ยรวม	3.44	.6833		ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ปัญหาของบริษัทคือปัญหาของเขาด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกผูกพันกับบริษัทที่ทำงานอยู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า บริษัทนี้มีความหมายกับพวกเขาและมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.44

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุน

ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	\bar{X}	<i>SD</i>	ลำดับที่	แปลผล
ชีวิตของท่านจะได้รับความกระทบ กระเทือนมาก ถ้าตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้	3.56	1.1827	1	มาก
ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อย ถ้าตัดสินใจจะลา ออกจากบริษัท	3.21	.9877	4	ปานกลาง
ผลร้ายประการหนึ่งของการลาออกจากบริษัทคือ การมีงานอื่น ๆ รองรับอยู่ค่อนข้างน้อย	3.53	.9960	2	มาก
เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานกับบริษัทนี้คือการลาออกจะทำให้ท่านต้องสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปค่อนข้างมาก บริษัทอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิประโยชน์แก่ท่านมากเท่าบริษัทนี้	3.48	1.0692	3	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ามากในการทำงานกับบริษัทนี้	2.96	1.1398	5	ปานกลาง
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนเฉลี่ยรวม	3.26	.6747		ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณชีวิตของพวกเขาจะได้รับความกระทบกระเทือน มาก ถ้าตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผลร้ายประการหนึ่งของการลาออกจากบริษัทคือ การมีงานอื่น ๆ รองรับอยู่ค่อนข้างน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พวกเขายังคงทำงานกับบริษัทนี้คือ การลาออกจะทำให้พวกเขาต้องสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปค่อนข้างมากและ บริษัทอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิประโยชน์แก่พวกเขาเท่าบริษัทนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อันดับสี่คือ พวกเขา รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อย ถ้าตัดสินใจจะ

ลา ออกจากบริษัท มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และอันดับสุดท้ายคือพวกเขาารู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ามากในการทำงานกับบริษัทนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่

ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	\bar{X}	SD	ลำดับที่	แปลผล
ท่านคิดว่าคนเราไม่ควรย้ายงานจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งบ่อยเกินไป	3.20	1.1951	4	ปานกลาง
เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปคือ การที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นท่านจึงรู้สึกว่าตนเองมีพันธะที่จะทำงานที่นี่ต่อไป	3.60	.9473	3	มาก
ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพียงเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น	3.68	.8448	2	มาก
ท่านเชื่อว่าพนักงานควรมีความจงรักภักดีต่อบริษัทของตน	3.71	.7911	1	มาก
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เฉลี่ยรวม	3.45	.6040		ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่าพนักงานควรมีความจงรักภักดี ต่อบริษัทของตน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อันดับสองคือ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ เพียงเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับสามคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พวกเขายังคงทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปคือ การที่พวกเขาเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ และรู้สึกว่าตนเองมีพันธะที่จะทำงานที่นี่ต่อไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอันดับสุดท้ายคือพวกเขาคิดว่าคนเราไม่ควรย้ายงานจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งบ่อยเกินไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันด้านต่างๆ	\bar{X}	SD	ลำดับที่	แปลผล
1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	3.44	.6833	2	ปานกลาง
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	3.26	.6747	3	ปานกลาง
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	3.45	.6040	1	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.45	.4395		ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่เป็นอันดับแรก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอันดับสุดท้ายคือความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ส่วนที่ 2 ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1

H0 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H1 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานที่ 2

H0 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H1 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

สมมติฐานที่ 3

H0 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H1 : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 21 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	(r)	p
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	.057	.440
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	-.111	.132
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	-.017	.815

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานวิจัยที่ 4

การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H0 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H1 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานวิจัยที่ 5

การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H0 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H1 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน
สมมติฐานวิจัยที่ 6

การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H0 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H1 : การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 22 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการมีทรัพยากรที่เพียงพอกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ

การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	(<i>r</i>)	<i>p</i>
ความผูกพันอันเนื่องมาจากรมณ	.022	.762
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	-.059	.426
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	-.073	.320

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าการมีทรัพยากรที่เพียงพอกับความผูกพันอันเนื่องมาจากรมณ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากรมณ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานวิจัยที่ 7

ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากรมณ

H0 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากรมณ

H1 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอัน

เนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานวิจัยที่ 8

ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H0 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอัน

เนื่องมาจากการลงทุน

H1 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอัน

เนื่องมาจากการลงทุน

สมมติฐานวิจัยที่ 9

ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H0 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอัน

เนื่องมาจากหน้าที่

H1 : ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอัน

เนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 23 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ

ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน	(r)	p
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	.061	.409
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	-.204*	.005
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	-.021	.775

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก(Ho) ส่วนความผูกพันอันเนื่องมาจาก

การลงทุน มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ส่วนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานโดยมีความสัมพันธ์กันในทางลบ และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานวิจัยที่ 10

ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H₀ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H₁ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานวิจัยที่ 11

ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H₀ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H₁ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

สมมติฐานวิจัยที่ 12

ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H₀ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H₁ : ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 24 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ

ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น	(r)	p
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	.159*	.030
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	-.038	.603
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	.006	.939

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ส่วนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมมติฐานวิจัยที่ 13

ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H0 : ความท้าทายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H1 : ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานวิจัยที่ 14

ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H0 : ความท้าทายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H1 : ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

สมมติฐานวิจัยที่ 15

ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H0 : ความท้าทายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H1 : ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 25 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ

ความท้าทายของงาน	(r)	p
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	.087	.238
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	.002	.982
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	.012	.875

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าความท้าทายของงานกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานวิจัยที่ 16

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H0 : สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

H1 : สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

สมมติฐานวิจัยที่ 17

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H0 : สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

H1 : สติธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

สมมติฐานวิจัยที่ 18

สติธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H0 : สติธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

H1 : สติธิส่วนบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ตารางที่ 26 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของสติธิส่วนบุคคลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ

สติธิส่วนบุคคลในการทำงาน	(r)	p
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	.015	.838
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	-.059	.421
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	-.199*	.006

N = 187

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) พบว่าสติธิส่วนบุคคลในการทำงาน กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.01) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ส่วนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho)

จากผลการทดสอบจึงสรุปได้ว่าสติธิส่วนบุคคลในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ส่วนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .006 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จึงมีความสัมพันธ์กับสติธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางลบ และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด