

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 180 ชุด คิดเป็น 100% ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 โดยวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	n = 180	
อายุ		
20 ปีหรือน้อยกว่า 20 ปี	0	0
21 – 30 ปี	23	12.8
31 – 40 ปี	57	31.7
41 – 50 ปี	81	45.0
51 ปีขึ้นไป	19	10.5

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน n = 180	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	8	4.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	28	15.6
ปวส. / อนุปริญญา	57	31.7
ปริญญาตรี	87	48.3
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ)		
10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี	32	17.8
11 – 20 ปี	81	45.0
21 – 30 ปี	60	33.3
31 – 40 ปี	7	3.9
41 ปีขึ้นไป	0	0
อัตราเงินเดือน		
20,000 บาทหรือน้อยกว่า 20,000 บาท	78	43.3
20,001 - 30,000 บาท	58	32.2
30,001 - 40,000 บาท	26	14.4
40,001 - 50,000 บาท	11	6.1
50,001 บาทขึ้นไป	7	3.9
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ	8	4.4
พนักงานช่าง	109	60.6
พนักงานบัญชี	37	14.4
พนักงานสารบรรณ	12	6.7
วิศวกร	6	3.3
พนักงานพัสดุ	8	4.4

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 180 เมื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ พบว่า อายุของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 81 คน รองลงมาตามลำดับ คืออายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 57 คน อายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 23 คน อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน และไม่มีพนักงานอายุ 20 ปี หรือน้อยกว่า 20 ปี เป็นตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้

วุฒิการศึกษาของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 87 คน รองลงมาตามลำดับ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. / อนุปริญญา มีจำนวน 57 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีจำนวน 28 คน มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 8 คน และไม่มีพนักงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีจำนวน 81 คน รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี มีจำนวน 60 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 32 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี มีจำนวน 7 คน และไม่มีพนักงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 41 ปีขึ้นไป เป็นตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้

อัตราเงินเดือนของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในอัตรา 20,000 บาทหรือน้อยกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 78 คน รองลงมาตามลำดับ คือ พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในอัตรา 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 58 คน อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 26 คน อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 18 คน และอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 7 คน

ตำแหน่งงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานช่าง มีจำนวน 109 คน รองลงมาตามลำดับ คือ พนักงานบัญชี มีจำนวน 37 คน พนักงานสารบรรณ มีจำนวน 12 คน ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้ช่วยงานธุรการ มีจำนวน 8 คน พนักงานพัสดุ มีจำนวน 8 คน และวิศวกร มีจำนวน 6 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.51	.453	สูง
ความมีเอกลักษณะของงาน	3.50	.529	สูง
ความสำคัญของงาน	3.97	.588	สูง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.71	.512	สูง
รวม	3.67	.357	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงคือ ความสำคัญของงาน ($\bar{X}=3.97$) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X}=3.71$) ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.51$) และความมีเอกลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.50$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.00	.677	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.02	.652	สูง
3. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.25	1.133	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ของท่านอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด	2.99	1.036	ปานกลาง
5. ท่านไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเลย	3.33	.093	ปานกลาง
6. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะ ขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	3.96	.712	สูง
7. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบ ของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้อง ขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.08	.971	ปานกลาง
8. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน	2.71	1.044	ปานกลาง
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบที่ ควรแก้ปัญหามาอย่างไร	3.87	.765	สูง
10. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงาน ได้อย่างชัดเจน	3.88	.719	สูง
11. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กร ให้ความสำคัญ	4.04	.772	สูง
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริม ความก้าวหน้าของท่าน	4.02	.705	สูง
13. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.06	.691	สูง
14. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ และให้ความสำคัญ	3.81	.853	สูง
15. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่ การพัฒนาองค์กรของท่าน	3.96	.739	สูง
16. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความ คิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.75	.804	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. เมื่อมีการประชุมท่านจะแสดงความคิดเห็น เกือบทุกครั้ง	3.56	.946	สูง
18. ท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	3.47	.983	ปานกลาง
19. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.85	.736	สูง
20. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.87	.677	สูง
21. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไป ปฏิบัติในองค์กร	3.33	.773	สูง
22. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วม ทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า	4.00	.693	สูง

จากตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า
 ความมีอิสระในการทำงาน (ข้อคำถาม 1-5) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ
 พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ($\bar{X}=4.00$) และ
 พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.02$) ตามลำดับ และ
 พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ
 ในการปฏิบัติงานเลย ($\bar{X}=3.33$) กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็น
 อิสระในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X}=3.25$) และผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของ
 พนักงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด ($\bar{X}=2.99$) ตามลำดับ

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ
 กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน
 (S.D. = 1.133) ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดและ
 เข้มงวด (S.D. = 1.036)

ความมีเอกลักษณะของงาน (ข้อคำถาม 6-10) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง
 คือ พนักงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ ($\bar{X}=3.96$)

พนักงานสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.88$) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานตนเองทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร ($\bar{X}=3.87$) ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X}=3.08$) และงานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X}=2.71$) ตามลำดับ

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน (S.D. = 1.044)

ความสำคัญของงาน (ข้อคำถาม 11-15) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.06$) งานที่พนักงานรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ ($\bar{X}=4.04$) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{X}=4.02$) งานที่มีความรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.96$) และงานที่มีความรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร (ข้อคำถาม 16-22) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า ($\bar{X}=4.00$) พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.87$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของตนเอง ($\bar{X}=3.85$) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$) เมื่อมีการประชุมตนเองจะแสดงความคิดเห็นเกือบทุกครั้ง ($\bar{X}=3.56$) และความคิดเห็นของพนักงานได้รับการนำไปปฏิบัติในองค์กร ($\bar{X}=3.53$) ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน ($\bar{X}=3.47$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.70	.463	สูง
ความรู้สึกรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร	3.23	.513	ปานกลาง
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	4.11	.534	สูง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.74	.364	สูง
รวม	3.69	.352	สูง

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.74$) และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.23$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกรายข้อ

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อ กฟภ	4.12	.727	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้ กฟภ. ประสบความสำเร็จ	3.97	.720	สูง
3. หากท่านถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบจากการทำงานในที่เดิมแต่อย่างใด	3.26	.994	ปานกลาง
4. เท่าที่ผ่านมามีท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.52	1.000	สูง
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.67	.864	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก กฟภ. ไม่คุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับ กฟภ.	3.48	1.000	ปานกลาง
7. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับ กฟภ. มา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร	2.87	1.101	ปานกลาง
8. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.48	.994	ปานกลาง
9. หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว	3.33	.878	ปานกลาง
10. ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรยังสนใจดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุไปแล้ว	3.01	.927	ปานกลาง
11. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป	3.95	.695	สูง
12. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.37	.652	สูง
13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	4.29	.728	สูง
14. การทำงานในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	4.16	.768	สูง
15. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส	3.79	.668	สูง
16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.23	.633	สูง
17. เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่าน จะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.92	.689	สูง
18. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน	3.98	.656	สูง
19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.61	.765	สูง
20. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.84	.731	สูง

จากตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ข้อคำถาม 1-5) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อ กฟภ. ($\bar{X}=4.12$) พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้ กฟภ. ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.97$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพนักงานเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X}=3.67$) พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ หากถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่คิดว่าไม่มีผลกระทบจากการทำงาน ในที่เดิมแต่อย่างไร ($\bar{X}=3.26$)

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (S.D. = 1.000)

ความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร (ข้อคำถาม 6-10) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับจาก กฟภ. คู่มากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับ กฟภ. ($\bar{X}=3.48$) พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ($\bar{X}=3.48$) หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}=3.33$) องค์กรยังสนใจดูแลพนักงานหลังจากที่ทำงานได้เกษียณอายุไปแล้ว ($\bar{X}=3.01$) และนับตั้งแต่ทำงานกับ กฟภ. มา ตนเองไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร ($\bar{X}=2.87$) ตามลำดับ

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับจาก กฟภ. คู่มากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับ กฟภ. (S.D. = 1.000) นับตั้งแต่ทำงานกับ กฟภ. มาตนเองไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร (S.D. = 1.101)

ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร (ข้อคำถาม 11-15) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ กฟภ. เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ($\bar{X}=4.37$) พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าคุณค่าของตนเองทำงานกับ กฟภ. ($\bar{X}=4.29$) การทำงานกับ กฟภ. พนักงานรู้สึกมั่นคง ($\bar{X}=4.16$) พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า กฟภ. มีความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป ($\bar{X}=3.95$) และหากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือพนักงานได้ในบางโอกาส ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อคำถาม 16-20) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.23$) เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ($\bar{x}=3.98$) เมื่อตนเองมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}=3.92$) พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.84$) และ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{x}=3.61$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ	3.99	.584	สูง
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.64	.668	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	3.87	.689	สูง
รวม	3.83	.494	สูง

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ด้านจิตใจ ($\bar{x}=3.99$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x}=3.87$) และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x}=3.64$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.30	.724	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.68	.869	สูง
3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.96	.905	สูง
4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.93	.945	สูง

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก	4.23	.725	สูง
6. ท่านไม่รู้สึกรว่ามีส่วนเป็นเจ้าของขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.85	1.033	สูง
7. เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม	3.57	1.194	สูง
8. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า	3.55	1.007	สูง
9. ท่านอยากจะทำอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.86	.761	สูง
10. ท่านคิดว่าหากลาออกจากองค์กรนี้สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเพราะงานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า	3.62	1.058	สูง
11. ท่านรู้สึกรว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.65	.989	สูง
12. ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า	3.42	1.098	ปานกลาง
13. ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้	3.57	1.099	สูง
14. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ	4.25	.716	สูง
15. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว	3.96	.902	สูง
16. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก	4.16	.883	สูง

จากตาราง 10 พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านจิตใจ (ข้อคำถาม 1-6) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ พนักงานพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงาน กฟภ. ($\bar{x}=4.30$) พนักงานคิดว่า กฟภ. มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเองมาก ($\bar{x}=4.23$) พนักงานไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กฟภ. ($\bar{x}=3.96$) พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับ กฟภ. ที่ตนเองทำงานอยู่ ($\bar{x}=3.93$) พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ($\bar{x}=3.85$) และพนักงานรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กร คือ ปัญหาของตนเอง ($\bar{x}=3.68$) ตามลำดับ

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ (S.D. = 1.033)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร (ข้อคำถาม 7-11) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ เป็นเรื่องยากที่พนักงานจะลาออกจาก กฟภ. ตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม ($\bar{x}=3.57$) พนักงานเห็นว่าที่ยังคงอยู่กับ กฟภ. เพราะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่าแล้ว ($\bar{x}=3.55$) พนักงานอยากอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับค่าสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{x}=3.86$) พนักงานเห็นว่าหากลาออกจาก กฟภ. สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเพราะงานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า ($\bar{x}=3.62$) และพนักงานเห็นว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจาก กฟภ. ($\bar{x}=3.65$) ตามลำดับ

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ เป็นเรื่องยากที่พนักงานจะลาออกจาก กฟภ. ตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม (S.D. = 1.194) พนักงานเห็นว่าที่ยังคงอยู่กับ กฟภ. เพราะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่าแล้ว (S.D. = 1.007) และพนักงานเห็นว่าหากลาออกจาก กฟภ. สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเพราะงานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า (S.D. = 1.058)

ด้านบรรทัดฐาน (ข้อคำถาม 12-16) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ พนักงานเห็นว่ารู้สึกผิดที่จะออกจาก กฟภ. ($\bar{x}=3.57$) พนักงานยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.25$) พนักงานเห็นว่าจะทำงานให้กับ กฟภ. ตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว ($\bar{x}=3.96$) และพนักงานเห็นว่า กฟภ. มีบุญคุณกับตนเอง ($\bar{x}=4.16$) พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานเห็นว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า ($\bar{x}=3.42$)

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในประเด็นที่ค่า S.D. มากกว่า 1 คือ พนักงานเห็นว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า (S.D. = 1.098) พนักงานเห็นว่ารู้สึกผิดที่จะออกจาก กฟภ. (S.D. = 1.099)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.036	.345	1.012	.389
	ภายในกลุ่ม	176	60.065	.341		
	รวม	179	61.101			
การคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.241	.414	9.29	.428
	ภายในกลุ่ม	176	78.429	.446		
	รวม	179	79.670			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.884	.628	1.329	.226
	ภายในกลุ่ม	176	83.114	.472		
	รวม	179	84.998			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.223	.408	1.687	.172
	ภายในกลุ่ม	176	42.550	.242		
	รวม	179	43.774			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของอายุกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.455	1.152	3.516*	.016
	ภายในกลุ่ม	176	57.647	.328		
	รวม	179	61.101			
การคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.013	.338	.755	.521
	ภายในกลุ่ม	176	78.657	.447		
	รวม	179	79.670			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.559	.520	1.096	.352
	ภายในกลุ่ม	176	83.439	.474		
	รวม	179	84.998			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.299	.433	1.794	.150
	ภายในกลุ่ม	176	42.475	.241		
	รวม	179	43.774			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับการศึกษาของพนักงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
1. มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.08	-	-	-	-	-
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	3.67	.410	-	-	-	-
3. ปวส. / อนุปริญญา	4.07	.386	.400*	-	-	-
4. ปริญญาตรี	4.03	.489	.361*	.038	-	-
5. สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0	0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับการศึกษาของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. / อนุปริญญา ($\bar{X}=4.07$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.692	.897	2.703*	.047
	ภายในกลุ่ม	176	58.410	.332		
	รวม	179	61.101			
การคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.281	.760	1.729	.163
	ภายในกลุ่ม	176	77.389	.440		
	รวม	179	79.670			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.656	1.219	2.636*	.051
	ภายในกลุ่ม	176	81.342	.462		
	รวม	179	84.998			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.945	.648	2.728*	.046
	ภายในกลุ่ม	176	41.829	.238		
	รวม	179	43.774			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ คือ พนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
1. 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี	4.11	-	-	-	-	-
2. 11 – 20 ปี	3.96	.152	-	-	-	-
3. 21 – 30 ปี	3.90	-.217	-.064	-	-	-
4. 31 – 40 ปี	4.47	.356	.509*	.573*	-	-
5. 41 ปีขึ้นไป	0	0	0	0	0	0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี (\bar{x} =4.47) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี (\bar{x} =3.96) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี (\bar{x} =3.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
		3.74	3.81	3.93	4.48	-
1. 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี	3.74	-	-	-	-	-
2. 11 – 20 ปี	3.81	.073	-	-	-	-
3. 21 – 30 ปี	3.93	.192	.119	-	-	-
4. 31 – 40 ปี	4.48	.720*	.668*	-.549*	-	-
5. 41 ปีขึ้นไป	0	0	0	0	0	0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี ($\bar{X}=4.48$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี ($\bar{X}=3.93$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี ($\bar{X}=3.81$) แต่น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
	\bar{X}	3.78	3.82	3.82	4.34	-
1. 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี	3.78	-	-	-	-	-
2. 11 – 20 ปี	3.82	.395	-	-	-	-
3. 21 – 30 ปี	3.82	.036	-.003	-	-	-
4. 31 – 40 ปี	4.34	.563*	.524*	.527*	-	-
5. 40 ปีขึ้นไป	0	0	0	0	0	0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี ($\bar{X}=4.34$) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี ($\bar{X}=3.82$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี ($\bar{X}=3.82$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.568	.392	1.153	.334
	ภายในกลุ่ม	176	59.533	.340		
	รวม	179	61.101			
การคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.780	.695	1.582	.181
	ภายในกลุ่ม	176	76.890	.439		
	รวม	179	79.670			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.509	1.377	3.032*	.019
	ภายในกลุ่ม	176	79.489	.454		
	รวม	179	84.998			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.766	.691	2.951*	.022
	ภายในกลุ่ม	176	41.008	.234		
	รวม	179	43.774			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พนักงานมีอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

อัตราเงินเดือน	X	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
		3.77	3.79	4.06	4.38	4.14
1. 20,000 บาท หรือ น้อยกว่า 20,000 บาท	3.77	-	-	-	-	-
2. 20,001 - 30,000 บาท	3.79	.002	-	-	-	-
3. 30,001 - 40,000 บาท	4.06	.284	.282	-	-	-
4. 40,001 - 50,000 บาท	4.38	.604*	.602*	.320	-	-
5. 50,001 ขึ้นไป	4.14	.365	.363	.081	.239	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อัตราเงินเดือนของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท ($\bar{X}=4.38$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาท หรือน้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{X}=3.77$) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ($\bar{X}=3.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ด้านอัตราเงินเดือน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร				
		1	2	3	4	5
1. 20,000 บาท หรือน้อยกว่า 20,000 บาท	3.77	-	-	-	-	-
2. 20,001 - 30,000 บาท	3.76	-.184	-	-	-	-
3. 30,001 - 40,000 บาท	3.97	.199	.217	-	-	-
4. 40,001 - 50,000 บาท	4.16	.390*	.409*	.191	-	-
5. 50,001 ขึ้นไป	4.08	.305	.323	.105	-.085	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อัตราเงินเดือนของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท ($\bar{X}=4.16$) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาท หรือน้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{X}=3.77$) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ($\bar{X}=3.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.341	.068	3.333*	.007
	ภายในกลุ่ม	176	55.760	.320		
	รวม	179	61.101			
การคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.952	.590	1.339	.250
	ภายในกลุ่ม	176	76.718	.44		
	รวม	179	79.670			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.492	1.489	3.364*	.006
	ภายในกลุ่ม	176	77.506	.445		
	รวม	179	84.998			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.940	.788	3.442*	.005
	ภายในกลุ่ม	176	39.833	.229		
	รวม	179	43.774			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร					
		1	2	3	4	5	6
	\bar{X}	4.50	4.03	3.81	4.13	3.52	3.79
1. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ	4.50	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานช่าง	4.03	-.460*	-	-	-	-	-
3. พนักงานบัญชี	3.81	-.684*	-.224*	-	-	-	-
4. พนักงานสารบรรณ	4.13	-.361	.099	.326	-	-	-
5. วิศวกร	3.52	-.972*	-.512*	-.287	-.611*	-	-
6. พนักงานพัสดุ	3.79	-.708	-.248	-.023	-.347	.263	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ($\bar{X}=4.50$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานช่าง ($\bar{X}=4.03$) พนักงานบัญชี ($\bar{X}=3.81$) และวิศวกร ($\bar{X}=3.52$) นอกจากนี้พนักงานช่าง ($\bar{X}=4.03$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานบัญชี ($\bar{X}=3.81$) และวิศวกร ($\bar{X}=3.52$) และพนักงานสารบรรณ ($\bar{X}=4.13$) มีความผูกพันต่อองค์กรจิตใจมากกว่าวิศวกร ($\bar{X}=3.52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร					
		1	2	3	4	5	6
1. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ	4.14	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานช่าง	3.86	-0.234	-	-	-	-	-
3. พนักงานบัญชี	3.76	-0.312	-0.077	-	-	-	-
4. พนักงานสารบรรณ	3.89	-0.416	-0.182	-0.104	-	-	-
5. วิศวกร	3.15	-1.283*	-1.048*	-0.971*	-0.866*	-	-
6. พนักงานพัสดุ	3.92	-0.075	.159	.237	.341	1.208	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า วิศวกร ($\bar{X}=3.15$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ($\bar{X}=4.14$) พนักงานช่าง ($\bar{X}=3.86$) พนักงานบัญชี ($\bar{X}=3.76$) และพนักงานสารบรรณ ($\bar{X}=3.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ความผูกพันต่อองค์กร					
		1	2	3	4	5	6
1. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ	4.15	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานช่าง	3.91	-.275	-	-	-	-	-
3. พนักงานบัญชี	3.83	-.379*	-.104	-	-	-	-
4. พนักงานสารบรรณ	3.73	-.250	-.024	-.128	-	-	-
5. วิศวกร	2.86	-.988*	-.712*	-.608*	-.737*	-	-
6. พนักงานพัสดุ	4.07	-.219	.055	-.160	.031	.768	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตำแหน่งงานของพนักงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า วิศวกร ($\bar{X}=2.86$) มี
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ($\bar{X}=4.15$)
พนักงานช่าง ($\bar{X}=3.91$) พนักงานบัญชี ($\bar{X}=3.83$) และ พนักงานสารบรรณ ($\bar{X}=3.73$) นอกจากนี้
พนักงานบัญชี ($\bar{X}=3.83$) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าผู้จัดการ/ ผู้ช่วยผู้จัดการ /
ผู้อำนวยการ ($\bar{X}=4.15$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 โดยวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับและความผูกพันต่อองค์กร โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	.169**	.024	ต่ำ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.125	.095	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	.350**	.000	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.424**	.000	ปานกลาง
รวม	.396**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = .396$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = .424$) ความสำคัญของงาน ($r = .350$) มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และความมีอิสระในการทำงาน ($r = .169$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = .125$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	.236**	.001	ต่ำ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.186**	.013	ต่ำ
ความสำคัญของงาน	.373**	.000	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.383**	.000	ปานกลาง
รวม	.435**	.024	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ($r = .435$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = .383$) ความสำคัญของงาน ($r = .373$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความมีอิสระในการทำงาน ($r = .236$) และความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = .186$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	.131	.080	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.051	.497	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	.174*	.019	ต่ำ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.260**	.000	ต่ำ
รวม	.223**	.003	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ($r = .223$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = .260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสำคัญของงาน ($r = .174$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ สำหรับความมีอิสระในการทำงาน ($r = .131$) และความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = .051$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐานโดยรวมและจำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	.038	.614	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.063	.402	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	.269**	.000	ต่ำ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.337**	.000	ปานกลาง
รวม	.267**	.000	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ($r = .267$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = .337$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสำคัญของงาน ($r = .269$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = .063$) และความมีอิสระในการทำงาน ($r = .038$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.295**	.000	ปานกลาง
ความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร	.178**	.000	ต่ำ
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	.592**	.017	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.494**	.000	ปานกลาง
รวม	.514**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = .514$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($r = .494$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .342$) และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = .295$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร ($r = .178$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.354**	.000	ปานกลาง
ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร	.089	.235	ไม่มีความสัมพันธ์
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	.536**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.342**	.000	ปานกลาง
รวม	.473**	.024	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม ($r = .473$) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($r = .536$) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = .354$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .342$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ($r = .089$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.081	.278	ไม่มีความสัมพันธ์
ความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร	.107	.155	ไม่มีความสัมพันธ์
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	.328**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.092	.220	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.244**	.001	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม($r = .244$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($r = .328$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร ($r = .107$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .092$) และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = .081$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.257**	.001	ต่ำ
ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร	.207**	.005	ต่ำ
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	.505**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.315**	.000	ปานกลาง
รวม	.470**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเห็นว่า ปัจจัยปัจจัยด้านประสบการณ์
ในการทำงานโดยรวม ($r = .470$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ($r = .505$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .315$)
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = .257$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ
ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ($r = .207$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01