

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

**MOTIVATION FACTORS THAT INFLUENCED
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE
PRODUCTION DEPARTMENT AT PINTHONG INDUSTRIAL
CHONBURI PROVINCE**



นัทพร ไหมตัน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

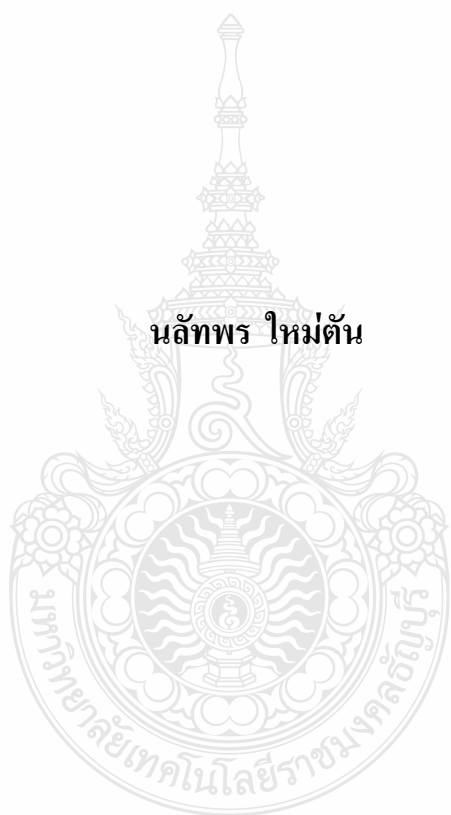
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

นัทพร ใหมตัน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
Motivation Factors that Influenced Organizational Commitment of
Employees in the Production Department at Pinthong Industrial
Chonburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนลัทพร ไหมตัน

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

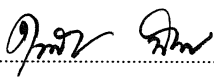
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา

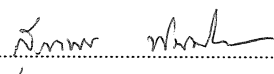
ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนลัทพร ไหมตัน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test และ F - test (One Way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในกลุ่ม Gen-Y (อายุ 17 - 34 ปี) และมีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวมและและสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_T = 0.656 + 0.271X_1 + 0.560X_2$ สามารถทำนายสมการได้ 64.50% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.804

Independent Study Title	Motivation Factors that Influenced Organizational Commitment of Employees in the Production Department at Pinthong Industrial Chonburi Province
Name - Surname	Miss Nalattaporn Maitun
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supaporn Tinprapa
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to investigate personal factors and motivational factors that affected the organizational commitment of employees in the Production Department at Pinthong Industrial, Chonburi Province.

Sample group in this study was 400 employees in the Production Department at Pinthong Industrial, Chonburi Province. The sampling method was nonprobability sampling as of convenience sampling. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics including independent samples t-test, one-way ANOVA, and correlation coefficient at the significant level of 0.05.

The research results found that most of the respondents were females, in the Gen-Y group (age 17-34 years old), had educational level junior high school to diploma, earned monthly income 7,000 - 10,000 Baht, and had working period 1-3 years. The important level of motivation factors in the aspect of stimulator and in the aspect of maintenance were in the high level. The hypotheses results found that the differences on gender, age, educational level, monthly income, and working period had differences effects on organizational commitment. The analysis of correlation found that motivation factors in the aspect of stimulator and in the aspect of maintenance had positive correlation with organizational commitment in all aspects and formed the forecasting equation as follows: $\hat{Y}_T = 0.656 + 0.271X_1 + 0.560X_2$ with 64.50% of ability to predict and the multiple regression coefficient value (R) was 0.804.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์และช่วยในการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซึ่งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและเพื่อนๆพนักงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา อีกทั้งเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือให้แก่ผู้วิจัยรวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ และนักศึกษาในระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยชี้แนะแนวทาง ให้ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่กันเสมอมา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยหวังว่าผู้ที่มีโอกาสได้อ่านงานวิจัยฉบับนี้ จะได้รับข้อมูลที่เป็นความรู้และประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป หากท่านพบว่ามีข้อบกพร่องประการใด ใคร่ขอความกรุณาท่านช่วยแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

นัทพร ไหมตัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	8
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	9
2.3 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร	11
2.4 แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กร	12
2.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร	13
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	17
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	18
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4. ผลการวิเคราะห์	22
4.1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง/ประชากร	22
4.2 ผลการวิเคราะห์	23
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	76
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	77
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	78
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ประวัติผู้เขียน	149

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ.....	23
4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ.....	23
4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา.....	24
4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ต่อเดือน.....	24
4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	25
4.6 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้น ด้านการสัมฤทธิ์ผล.....	25
4.7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น.....	26
4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ.....	27
4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ.....	28
4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้น ด้านโอกาสในความก้าวหน้า.....	29
4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจตัวกระตุ้นด้านความเจริญเติบโต.....	30
4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจด้านบำรุงรักษาค่านโยบายและการบริหาร.....	31
4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยงูใจด้านบำรุงรักษาทางด้านงาน.....	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	33
4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านสภาวะการทำงาน.....	34
4.16 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน.....	35
4.17 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	36
4.18 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว.....	37
4.19 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง.....	38
4.20 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านสถานภาพ.....	39
4.21 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาด้านความมั่นคง.....	40
4.22 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	41
4.23 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม เต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร.....	42
4.24 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความสำคัญของความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน	44
4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	49
4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	50
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	51
4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	52
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	53
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ.....	55
4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	56
4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความ เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ....	57
4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้จำแนกตามอายุ	58
4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ	59
4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	60
4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	61
4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความ เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	62
4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนา ที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	63
4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	64
4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านปัจจัยเชิงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงใจ ด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม.....	65
4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านปัจจัยเชิงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงใจด้าน บำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 68
4.49	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 68
4.50	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร..... 69
4.51	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร..... 70
4.52	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้..... 71
4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจิตใจด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้..... 72
4.54	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี..... 73
4.55	แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี..... 73
4.56	สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี..... 74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิด	6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบันองค์กรธุรกิจจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ และปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสำหรับการส่งออกไปแข่งขันในตลาดโลกได้ แต่ถึงเหล่านี้จะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ ถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือ “คน” ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น (อ้างอิงในปราชญา กล้าผจญ, 2540 : 56) เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น (อ้างอิงในกัมพล นรพัลลภ, 2538 : 2) แต่การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น เขาต้องมีความสามารถที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์กรนั้นด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องคิดหาวิธีเพื่อสร้างแรงผลักดันที่ไปกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานในสิ่งที่องค์กรต้องการอย่างเต็มใจ ซึ่งเรียกวิธีนี้ว่า แรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันหรือสิ่งเร้าให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาถึงปัจจัยของแรงจูงใจในแต่ละด้านที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะในแต่ละปัจจัยจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองแตกต่างกันออกไป ซึ่งจากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีการจูงใจ ทำให้สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี โดยยึดหลักตามทฤษฎีการจูงใจ ในการศึกษาถึงรายละเอียดของทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจและทฤษฎีกระบวนการจูงใจ เพื่อให้เกิดทัศนคติแบบประสมประสานของกลไกการจูงใจ

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (อ้างอิงใน

Buchanan, B., 1974 : 535 - 543) อย่างไรก็ตาม ทுகองค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ พยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดกับบุคลากร พยายามรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้นาน ๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามคิดหาวิธีดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด โดยการใช้แรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรและอยากจะทำรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าวมานั้น ทำให้เกิดแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยจูงใจใดบ้างที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนและเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากรและจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี” มีความสำคัญเพราะจะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
3. ปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยไว้ดังนี้

1. พื้นที่ศึกษา คือ โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน (เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากรดังนั้นจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตร ซึ่งคำนวณได้ 385 คน สํารองเพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 15 คน)
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การศึกษาครั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่ 15 กรกฎาคม 2554 - 30 กันยายน 2554 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 2 เดือน 15 วัน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

กลุ่ม Gen - B หรือ Baby Boomer หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1946 - 1964 (พ.ศ. 2489 - 2507) อายุประมาณ 47 - 65 ปี คนเจนบีเติบโตขึ้นมาด้วยการรับรู้ความยากลำบากของพ่อแม่ จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา อดทนให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความ

ทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก ให้ความสำคัญของครอบครัวรองลงมาจากงาน คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรสูง

กลุ่ม Gen - X มีชื่อเรียกอื่นๆ เช่น Baby Buster, Slacker เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 - 1976 (พ.ศ. 2508 - 2519) อายุประมาณปลาย 35 ถึงเจียด 46 เรียกกลุ่มนี้อีกอย่างว่า Baby Bust มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work - life Balance) คือไม่ขี้งาน พยายามที่จะมีเวลากับครอบครัว มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เรียกกลุ่มนี้อีกอย่างว่าพวกยัปปี้ - Yuppie (Young Urban Professionals)

กลุ่ม Gen - Y ชื่อที่เรียกคนเจนเนอร์ชันนี้ ได้แก่ Y - Why, Generation Next, Echo Boom, Digital Generation อายุระหว่าง 17 - 34 ปี คือกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1977 - 1994 (พ.ศ. 2520 - 2537) เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ

ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

การเจริญเติบโต คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และมีความเชี่ยวชาญ

ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และแจกจ่ายงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับผิดชอบ

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

สภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิต

ส่วนตัว

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

ความมั่นคงในงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรต่ำและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น(Independent Variable)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ(Generational Cohorts)
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้ต่อเดือน
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงใจ

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

1. การสัมฤทธิ์ผล
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสในความก้าวหน้า
6. ความเจริญเติบโต

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

1. นโยบายและการบริหาร
2. การนิเทศงาน
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. สภาพะการทำงาน
5. ค่าตอบแทนการทำงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
9. สถานภาพ
10. ความมั่นคง

ที่มา : ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันองค์กร

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ที่มา : ความผูกพันองค์กรมาเวคซ์, สเตียร์และพอร์ทเตอร์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อองค์กรจะได้มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาส่วนที่ขาดหายไป เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร และยังเป็นประโยชน์ในการมุ่งใจในการสรรหาพนักงานให้มาร่วมงานกับองค์กร

2. ทราบถึงระดับความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้และทำการปรับปรุง พัฒนาการบริหารการจัดการ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกร่ามีความสุขกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเพิ่มความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานให้ดียิ่งขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำราเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ
3. ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. การวัดความผูกพันต่อองค์กร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงต้องการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973 : 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

Lovell (1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Certo (2000 : 555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม การควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547 : 185) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของ

พนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กร จึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนเองด้วย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองซึ่งจะทำให้แต่ละบุคคลมีวิถีชีวิตดำเนินไปตามทางที่ถูกต้อง และทำให้เกิดความพอใจในผลสำเร็จของตนเอง

สรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการ ภายใต้ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้น หรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มที่ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (McShane & Von Glinow : 597)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Model)

Herzberg and other. (1959 : 143 - 145) ได้เสนอ Motivator Hygiene Theory หรือที่เรียกเป็นภาษาไทย ว่าทฤษฎีสองปัจจัย หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีการจูงใจค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาทัศนคติ เพื่อจะได้แนวทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเกือบทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจ ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป แต่ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วบุคคลนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและด้านการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบด้วย 6 ประการดังนี้

1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับ

เขา

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่น่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมี

ความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่จัดให้พนักงานเขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและแจกจ่ายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 สภาพะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่เงินเดือนของค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกที่ชั่วโมงการทำงานการย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคงในงาน คือพนักงานรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแก่พนักงานได้ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหารในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาารู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความหมายของความผูกพันองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

Steers (1977 : 46 - 56) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยมีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกภายในองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความผูกพันองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Porter and others (1974 : 603) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Mowday and others. (1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบันและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.4 แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ในการศึกษาถึงแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรไว้มากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจนได้จากการศึกษา แต่ก็มิ้นกวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนคติที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Steers (1977 : 47) ได้ทำการเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความ

เข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

Mowday and others. (1982 : 433 - 434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่ชัดเจนเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Porter, Lawler & Hackman. (1975 : 277 - 278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย ทั้งนี้เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเองน้อย การบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้น การใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำ พนักงานอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่น หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ว่าผลการทำงานจะออกมา

อย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

2.5 การวัดความผูกพันองค์กร

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันองค์กร Mowday, Steers & Porter (1979 : 224 - 247) พบมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากการของความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจและผลงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากมายทั้งในงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ดังต่อไปนี้

กฤษณา แซ่เล่า (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยสุ่มตัวอย่างพนักงาน 560 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน ปัจจัยลักษณะบริหารงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่

สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยค่าจุน 4 ด้าน ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการและ ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

บุญเดือน ชุมหัทธกุล (2543) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากปัจจัยจูงใจมีความความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยรักชาติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานการทำเรือแห่งประเทศไทยทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กานต์วี จันทร์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ชูดินธร สนวนุช (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 103 คน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 2 ปัจจัยคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก และพบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือด้านความยอมรับเป้าหมายขององค์กร รองลงมาด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และน้อยที่สุดคือความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการประปานครหลวงจำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม และมุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อุไรพร วงศ์ใหญ่ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทคอมลิ่ง จำกัด โดยทำการศึกษาความพึงพอใจ 8 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Seo (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อการงูใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยกล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีที่มีอยู่เกี่ยวกับแรงงูใจในเรื่องของการปฏิบัติงานซึ่งให้คำอธิบายพื้นฐานเกี่ยวกับว่า ทำไมและทำอย่างไรที่พนักงานจะมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการในงานวิจัยนี้ได้ขยายความเข้าใจของการงูใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ศึกษาบทบาทของประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกและการกระทำ ในการงูใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีผลต่อความรู้สึกถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้สูงกว่าผลของการกระทำที่ออกมา โดยจะตัดสินใจตามความคาดหวังและจะทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ว่าเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ จากนั้นจึงเริ่มการกระทำที่มุ่งเน้นให้ผลลัพธ์ออกมาในด้านบวกจนสำเร็จ แต่ในอีกด้านหนึ่ง หากพนักงานมีความรู้สึกที่ต้องใช้การกระทำที่มากกว่าจนทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่มีการป้องกันหรือหลีกเลี่ยง และพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในสิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับว่ามากน้อยเพียงใด ต่อช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี” มีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 384 ตัวอย่าง (สำรวจตัวอย่าง 16 ตัวอย่าง) จำนวน 400 ตัวอย่าง ได้จากสูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 46)

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{E^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

Z คือ ระดับความเชื่อมั่น 95% , Z มีค่าเท่ากับ 1.96

E คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{P(0.50)(1 - 0.50)(1.96)^2}{0.50^2}$$

$$n = \frac{(0.50)(0.50)(3.8416)^2}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ราย}$$

การเลือกตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักการของความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) และใช้การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้เป็นลักษณะคำถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบเติม (Fill in) จำนวน 5 ข้อ โดยจัดประเภทตามมาตรวัดได้ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศชาย/หญิง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 ช่วงอายุ เป็นการวัดแบบ Scale แบ่งตามช่วง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้มากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

คำถามข้อที่ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเติมตัวเลขตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น 6 ด้าน ได้แก่ การสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสในความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบำรุงรักษา 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ และความมั่นคง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานจำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน

เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับของ Likert Scale (อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ย ที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจซึ่งคะแนนที่ได้มีความหมายดังต่อไปนี้ (อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากช่วงคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยมาก

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยพิจารณาความพอเพียงของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ในการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre - test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามกำหนดไว้จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อทดสอบความเข้าใจที่ตรงกันในข้อคำถามต่าง ๆ และวัดความสม่ำเสมอสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้วิธีทดสอบ Cronbach's Alpha วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.9733

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จาก 2 แหล่งได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้วทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวไป

คำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษา และเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยายผลการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปแบบของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึก

ผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติดังนี้ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยวิธี Independent sample t-test ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามเพศ ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) (อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แล้วทำการแปลผลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายท้ายตาราง

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Linear Multiple Regression ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงเส้นตรงในการสร้างสมการทำนายค่า

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างและได้ทำการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษา
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
หญิง	205	51.3
ชาย	195	48.8
รวมพนักงาน	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
Gen-Y (อายุ 17 - 34 ปี)	293	73.3
Gen-X (อายุ 35 - 46 ปี)	98	24.5
Gen-B (อายุ 47 - 65 ปี)	9	2.3
รวมพนักงาน	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในกลุ่ม Gen-Y (อายุ 17 - 34 ปี) มีจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือมีอายุกลุ่ม Gen - X (อายุ 35 - 46 ปี) จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และ อายุในกลุ่ม Gen - B (อายุ 47 - 65) ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	167	41.8
ปวช./ปวส.	123	30.8
ระดับปริญญาตรี	98	24.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.0
รวมพนักงาน	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ระดับปวช./ปวส.จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ระดับปริญญาตรีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คนโดยคิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	16.5
ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	38.8
ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	28.5
มากกว่า 20,000 บาท	65	16.3
รวมพนักงาน	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ต่ำกว่า 7,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	128	32.0
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	34.5
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	21.0
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	6.8
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	23	5.8
รวมพนักงาน	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการสัมฤทธิ์ผล

ด้านการสัมฤทธิ์ผล	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	18.5	43.8	31.5	3.8	2.5	3.72	0.798	มาก	(3)
2.ท่านมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ	31.5	47.0	17.3	3.0	1.3	4.04	0.719	มาก	(2)
3.ท่านมีความภูมิใจในผลงานของตน	34.8	43.0	18.3	3.8	0.3	4.08	0.697	มาก	(1)
ด้านการสัมฤทธิ์ผลในภาพรวม						3.94	0.590	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการสัมฤทธิ์ผลในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.590) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่าอันดับ 1 คือ มีความภูมิใจในผลงานของตนมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.697) อันดับ 2 คือ มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.719)

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการแสดงความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	10.3	32.5	38.5	11.3	7.5	3.26	1.078	ปานกลาง	(3)
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	12.8	35.3	35.0	10.8	6.3	3.37	1.082	มาก	(2)
3. ท่านได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	13.3	37.0	38.3	8.3	3.3	3.48	0.877	ปานกลาง	(1)
ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในภาพรวม						3.37	0.843	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.843) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่าอันดับ 1 คือ ได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.877) อันดับ 2 คือ ได้รับการยกย่องชมเชยทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 1.082)

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

ด้านลักษณะงานที่ น่าสนใจ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.เป็นงานที่มีลักษณะ น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ	23.0	37.8	27.8	9.3	2.3	3.7	0.992	มาก	(1)
2.งานที่ท่านได้รับ มอบหมายเปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	20.3	34.8	26.3	14.0	4.8	3.51	1.222	มาก	(2)
3.งานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ ตรงกับความรู้ ความสามารถ	14.5	34.8	35.5	11.0	4.3	3.44	1.014	ปานกลาง	(3)
ด้านลักษณะงานที่ น่าสนใจในภาพรวม						3.55	0.854	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น
ด้านลักษณะน่าสนใจในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. =
0.854) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานมีลักษณะน่าสนใจและท้าทาย
ความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.7 (S.D. = 0.992) อันดับ 2
คือ งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 1.222)

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยตัวกระตุ้นด้าน ความรับผิดชอบ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านมีส่วนรับรู้แสดง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ	7.8	34.3	40.5	14.0	3.5	3.28	0.851	ปานกลาง	(2)
2.ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มี ส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติ	16.8	43.3	32.5	6.0	1.5	3.67	0.765	มาก	(1)
3.ข้อเสนอแนะของท่าน มักถูกนำไปปรับใช้งาน	7.8	33.8	38.3	14.0	6.3	3.22	0.988	ปานกลาง	(3)
ปัจจัยตัวกระตุ้นด้าน ความรับผิดชอบใน ภาพรวม						3.39	0.681	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.681) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.765) อันดับ 2 คือ มีส่วนรับรู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (S.D. = 0.851)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านโอกาสในความก้าวหน้า

ปัจจัยตัวกระตุ้นด้าน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.งานที่ท่านปฏิบัติ สนับสนุนให้ท่านได้ เลื่อนตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น	7.8	22.5	39.5	20.8	9.5	2.98	1.125	ปานกลาง	(2)
2.ท่านได้รับโอกาส หรือได้รับการพิจารณา ความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม	5.8	30.5	43.0	10.5	10.3	3.11	1.040	ปานกลาง	(1)
3.องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มี โอกาสก้าวหน้าโดยการ ส่งเสริมให้มีการเรียน ต่อหรือส่งไปฝึกอบรม อยู่เสมอ	6.0	23.3	34.5	22.5	13.8	2.85	1.228	ปานกลาง	(3)
ปัจจัยตัวกระตุ้นด้าน โอกาสในความก้าวหน้า ในภาพรวม						2.98	0.887	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสในความก้าวหน้าในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 (S.D. = 0.887) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.11 (S.D. = 1.040) อันดับ 2 คือ งานที่ท่านปฏิบัติสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 (S.D. = 1.125)

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความเจริญเติบโต

ปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความ เจริญเติบโต	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากงานที่ท่าน ปฏิบัติ	14.0	34.3	34.0	12.3	5.5	3.39	1.095	มาก	(3)
2. ท่านเกิดความชำนาญ เพิ่มขึ้นจากงานที่ท่าน ปฏิบัติ	24.3	46.0	21.0	6.3	2.5	3.83	0.901	มาก	(1)
3. งานที่ท่านได้รับผิดชอบ อยู่มีโอกาที่จะขยายความ รับผิดชอบจากเดิมที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	19.5	36.0	30.3	10.3	4.0	3.56	1.083	มาก	(2)
ปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความ เจริญเติบโตในภาพรวม						3.59	0.824	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโตในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.824) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.901) อันดับ 2 คือ งานที่ได้รับผิดชอบอยู่มีโอกาที่จะขยายความรับผิดชอบจากเดิมที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 1.083)

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน นโยบายและการบริหาร	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานของท่านมี นโยบายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	11.8	34.8	41.3	7.5	4.8	3.41	0.914	ปานกลาง	(2)
2.ระบบการทำงานและ วิธีการปฏิบัติงานในส่วน งานที่ท่านรับผิดชอบมี ความชัดเจน	12.8	34.5	38.3	10.8	3.8	3.42	0.940	ปานกลาง	(1)
3.องค์กรของท่านมีการ กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	12.8	34.3	36.8	12.0	4.3	3.39	0.990	ปานกลาง	(3)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน นโยบายและการบริหาร ในภาพรวม						3.40	0.755	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.755) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.940) อันดับ 2 คือ หน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.914)

ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการนิเทศงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการ นิเทศงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้ได้รับการ ฝึกอบรมภายในและ ภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนา ความรู้และเพิ่มทักษะใน การทำงาน	3.3	27.0	37.3	21.8	10.8	2.90	1.040	ปานกลาง	(2)
2. ระบบการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรช่วยให้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	8.5	37.0	32.3	15.8	6.5	3.25	1.066	มาก	(1)
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้การพัฒนา ความรู้ โดยการศึกษาคู่ หลังเลิกงานเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษาให้สูงขึ้น	3.8	16.8	33.8	25.3	20.5	2.58	1.216	ปานกลาง	(3)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการ นิเทศงานในภาพรวม						2.91	0.863	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านการนิเทศงานในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (S.D. =
0.863) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ระบบการฝึกอบรมและพัฒนา
บุคลากร ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 (S.D. = 1.066) อันดับ 2 คือ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม
ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ แลเพิ่มทักษะในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D. = 1.040)

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	14.8	40.0	29.3	8.8	7.3	3.46	1.156	มาก	(2)
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่	14.3	34.0	36.5	8.0	7.3	3.40	1.122	ปานกลาง	(3)
3. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	14.5	42.5	29.0	8.8	5.3	3.52	1.032	มาก	(1)
ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในภาพรวม						3.46	0.957	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 0.957) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 (S.D. = 1.032) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 1.156)

ตารางที่ 4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาวะการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาวะการทำงาน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.สภาพแวดล้อม ภายในที่ทำงานของ ท่านเหมาะสมที่จะ ทำให้ท่านทำงานได้ อย่างสะดวกสบาย	8.0	32.8	46.5	6.3	6.5	3.29	0.885	ปานกลาง	(2)
2.บรรยากาศที่ทำงาน ของท่านสบายทำให้ ท่านทำงานอย่างมี ความสุข	7.0	33.8	43.0	9.5	6.8	3.24	0.923	ปานกลาง	(3)
3.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ เป็นบุคลากรของ องค์กรแห่งนี้	11.5	40.5	38.5	5.3	4.3	3.49	0.842	ปานกลาง	(1)
ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาวะการ ทำงานในภาพรวม						3.34	0.711	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาวะการทำงานในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (S.D. = 0.711) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ องค์กรแห่งนี้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.842) อันดับ 2 คือ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีระดับ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (S.D. = 0.885)

ตารางที่ 4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ค่าตอบแทน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับเงินเดือน เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และการะรับผิดชอบ ของท่านต่อครอบครัว	5.5	24.3	41.5	20.0	8.8	2.97	1.014	ปานกลาง	(1)
2. ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ท่านได้รับ เหมาะสมและเพียงพอ กับค่าครองชีพใน สภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	4.8	20.5	43.5	19.8	11.5	2.87	1.038	ปานกลาง	(3)
3. ท่านมีความพอใจใน ค่าล่วงเวลาและ สวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน เงิน โบนัส ค่าน้ำมัน	8.5	17.0	47.0	17.0	10.5	2.96	1.101	ปานกลาง	(2)
ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวม						2.93	0.890	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านค่าตอบแทนในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (S.D. =
0.890) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย
และการะรับผิดชอบต่อครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ
2.97 (S.D. = 1.014) อันดับ 2 คือ มีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน เงิน
โบนัส ค่าน้ำมัน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (S.D. = 1.101)

ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	23.0	49.0	23.0	3.0	2.0	3.88	0.747	มาก	(1)
2. ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	19.0	48.0	27.3	4.3	1.5	3.78	0.724	มาก	(2)
3. ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จคล่องตัวดี	18.5	45.5	29.5	5.3	1.3	3.74	0.740	มาก	(3)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวม						3.80	0.559	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.747) อันดับ 2 คือ คิดว่าความสามารถในการทำงานให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.724)

ตารางที่ 4.18 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.งานที่ท่านปฏิบัติต้อง ไม่มีความเสี่ยงในชีวิต และทรัพย์สิน	17.3	30.8	31.0	11.8	9.3	3.35	1.365	ปานกลาง	(2)
2.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของท่านมี ความปลอดภัยไม่มี อันตรายต่อสุขภาพ	10.5	34.0	34.5	12.3	8.8	3.25	1.171	ปานกลาง	(3)
3.มีการควบคุมการ ปฏิบัติงานด้านความ ปลอดภัยเพื่อป้องกัน อันตรายในการ ปฏิบัติงาน	11.5	37.5	36.3	9.3	5.5	3.40	0.987	มาก	(1)
ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม						3.33	0.836	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านชีวิตส่วนตัวในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.836)
เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ มีการควบคุมการปฏิบัติงานด้านความ
ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
เท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.987) อันดับ 2 คือ งานที่ปฏิบัติต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน มีระดับ
ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 1.365)

ตารางที่ 4.19 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ความสัมพันธ์กับ ลูกน้อง	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถใช้ ทักษะและความ ชำนาญงานช่วยแก้ไข ปัญหาให้กับลูกน้องได้	12.3	31.8	43.3	7.0	5.8	3.37	0.967	ปานกลาง	(2)
2. ท่านสามารถทำงาน ยากและทำงานมากกว่า ลูกน้องเพื่อให้ลูกน้อง เห็นถึงความ รับผิดชอบของท่านได้	16.0	38.5	32.8	7.0	5.8	3.52	1.057	มาก	(1)
3. ท่านสามารถ ควบคุมลูกน้องให้อยู่ ในกรอบของการ ทำงานได้	6.0	35.0	44.5	9.0	5.5	3.27	0.829	ปานกลาง	(3)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ความสัมพันธ์กับ ลูกน้องในภาพรวม						3.38	0.819	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับลูกน้องในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.819) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ สามารถทำงานยากและทำงานมากกว่าลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความรับผิดชอบต่อท่านมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 (S.D. = 1.057) อันดับ 2 คือ สามารถใช้ทักษะและความชำนาญงานช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.967)

ตารางที่ 4.20 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน สถานภาพ	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่าน มีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ จากสังคม	8.0	22.8	48.5	10.3	10.5	3.07	1.067	ปานกลาง	(3)
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ อยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและ ทักษะของท่าน	11.5	30.5	44.8	9.0	4.3	3.36	0.897	ปานกลาง	(1)
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ ท่านเสนอแนวทาง และวิธีแก้ไขเพื่อ ปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา	12.3	29.5	42.5	10.0	5.8	3.32	1.011	ปานกลาง	(2)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน สถานภาพในภาพรวม						3.25	0.776	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านสถานภาพในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (S.D. = 0.776)
เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถและทักษะ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.36
(S.D. = 0.897) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุง
การทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32
(S.D. = 1.011)

ตารางที่ 4.21 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคง

ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ความมั่นคง	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.การทำงานในองค์กร นี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออก จากงานโดยง่าย	15.0	31.0	38.8	9.0	6.3	3.39	1.096	ปานกลาง	(3)
2.ท่านคิดว่า ความสำเร็จขององค์กร ของท่านขึ้นอยู่กับ ผลงานและ ความสามารถในการ ทำงาน	16.5	42.5	32.5	4.3	4.3	3.62	0.906	มาก	(1)
3.ท่านคิดว่าองค์กรของ ท่านมีโอกาสในการ เจริญเติบโตยิ่งขึ้นไป อีกมากได้	18.3	36.0	35.0	8.0	2.8	3.59	0.934	มาก	(2)
ปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ความมั่นคงในภาพรวม						3.53	0.726	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านความมั่นคงในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.726) เมื่อ
พิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผลงานและ
ความสามารถในการทำงานมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.62 (S.D. =
0.906) อันดับ 2 คือ คิดว่าองค์กรมีโอกาสในการเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไปอีกมากได้ มีระดับความสำคัญ
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.934)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันขององค์กร

ตารางที่ 4.22 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสำคัญของความรู้สึกผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	10.8	43.3	36.0	5.5	4.5	3.50	0.847	มาก	(1)
2.ท่านมักพูดกับเพื่อนของท่านว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี	10.5	37.5	38.0	9.5	4.5	3.40	0.912	ปานกลาง	(2)
3.ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน	4.5	27.0	52.0	12.3	4.3	3.15	0.721	ปานกลาง	(3)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวม						3.35	0.686	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความรู้สึกผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.686) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.847) อันดับ 2 คือ มักพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.912)

ตารางที่ 4.23 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม
เต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อ องค์กร	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรของท่านทำให้ ท่านได้แสดงศักยภาพใน การทำงานอย่างเต็มที่	7.8	40.3	40.8	9.5	1.8	3.42	0.696	ปานกลาง	(3)
2. ท่านจะรับงานที่ได้รับ มอบหมายทั้งหมดถ้าเป็น การทำงานเพื่อองค์กร	15.0	39.8	38.5	4.8	2.0	3.61	0.754	มาก	(2)
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานและ ใช้ความพยายามให้มากกว่า ปกติเพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	19.5	47.5	28.8	3.3	1.0	3.81	0.669	มาก	(1)
ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อ องค์กรในภาพรวม						3.61	0.550	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความรู้สึกผูกพัน
องค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรในภาพรวม
ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 0.550) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่
ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ มีเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กร
ประสบความสำเร็จมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.669)
อันดับ 2 คือ จะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรมีระดับความสำคัญอยู่
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 0.754)

ตารางที่ 4.24 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ
ความสำคัญของความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ
เป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กร ไว้	ระดับสำคัญมาก (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านดีใจมากที่ได้รับ เลือกมาทำงานใน องค์กรนี้มากกว่าที่จะ เลือกองค์กรอื่นตั้งแต่ เริ่มต้น	12.0	38.0	42.5	5.3	2.3	3.52	0.731	ปานกลาง	(1)
2.องค์กรนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดที่ท่านจะ ทำงานด้วย	5.3	37.5	47.5	7.0	2.8	3.35	0.640	ปานกลาง	(3)
3.ท่านรู้สึกว่าเป็น ห่วงอนาคตขององค์กร จริง ๆ	14.8	31.0	41.3	9.3	3.8	3.43	0.953	ปานกลาง	(2)
ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กร ไว้ในภาพรวม						3.43	0.555	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความรู้สึกผูกพัน
องค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในภาพรวม ความสำคัญ
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ
พบว่า อันดับ 1 คือ ดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่
เริ่มต้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.731) อันดับ 2
คือ รู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริง ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.953)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	เพศ	\bar{X}	SD	df	t	Sig.
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	หญิง	3.24	0.87	398	-2.68	0.007*
	ชาย	3.46	0.76			
2.ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	หญิง	3.52	0.80	398	-2.65	0.008*
	ชาย	3.71	0.65			
3.ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	หญิง	3.35	0.74	398	-2.27	0.023*
	ชาย	3.52	0.73			
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	หญิง	3.37	0.71	398	-2.93	0.004*
	ชาย	3.56	0.61			

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลให้ความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.008 และ 0.023 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าเพศที่

แตกต่างกันมีผลให้ความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มโดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	26.733	3	8.911	14.27	0.000*
	ภายในกลุ่ม	247.133	396	0.624		
	รวม	273.866	399			
2.ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.638	3	4.213	8.05	0.000*
	ภายในกลุ่ม	207.029	396	0.523		
	รวม	219.667	399			
3.ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระหว่างกลุ่ม	10.599	3	3.533	6.63	0.000*
	ภายในกลุ่ม	210.991	396	0.533		
	รวม	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	15.389	3	5.130	12.29	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.162	396	0.417		
	รวม	180.551	399			

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความรู้สึกผูกพันองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา.	ปวช./ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.21	3.16	3.73	4.00
ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	3.21	-	0.570 (0.544)	-0.515 (0.000*)	-0.780 (0.001*)
ปวช./ปวส.	3.16	-	-	-0.572 (0.000*)	-0.837 (0.001*)
ระดับปริญญาตรี	3.73	-	-	-	-0.265 (0.273)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.00	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาดังแต่้มัธยมต้นถึงอนุปริญญา และผู้ที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับ

ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000,0.000,0.001 และ 0.001 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.515, 0.572, 0.780 และ 0.837 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไว้จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา.	ปวช./ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.58	3.42	3.88	3.89
ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	3.58	-	0.166 (0.053)	-0.294 (0.002*)	-0.302 (0.163)
ปวช./ปวส.	3.42	-	-	-0.460 (0.000*)	-0.468 (0.033*)
ระดับปริญญาตรี	3.88	-	-	-	-0.007 (0.971)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.89	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาดังแต่้มัธยมต้นถึงอนุปริญญา และผู้ที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.294 และ 0.460

ผู้ที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.468

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา.	ปวช. / ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.40	3.27	3.63	3.97
ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	3.40	-	0.1221 (0.160)	-0.234 (0.012*)	-0.571 (0.009*)
ปวช. /ปวส.	3.27	-	-	-0.356 (0.000*)	-0.693 (0.002*)
ระดับปริญญาตรี	3.63	-	-	-	-0.0336 (0.133)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.97	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา และผู้ที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012, 0.000, 0.009 และ 0.002 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.234, 0.356, 0.571 และ 0.693 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา.	ปวช./ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.40	3.27	3.75	3.95
ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	3.40	-	0.1153 (0.134)	-0.348 (0.000*)	-0.551 (0.005*)
ปวช./ปวส.	3.28	-	-	-0.463 (0.000*)	-0.666 (0.001*)
ระดับปริญญาตรี	3.75	-	-	-	-0.203 (0.304)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.95	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้น ถึงอนุปริญญาและผู้ที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.005 และ 0.001 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348, 0.463, 0.551 และ 0.666 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มโดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95%ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	27.906	3	9.302	14.98	0.000*
	ภายในกลุ่ม	245.960	396	0.621		
	รวม	273.866	399			
2.ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	15.364	3	5.121	9.93	0.000*
	ภายในกลุ่ม	204.303	396	0.516		
	รวม	219.667	399			
3.ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระหว่างกลุ่ม	15.329	3	5.110	9.81	0.000*
	ภายในกลุ่ม	206.261	396	0.521		
	รวม	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	18.357	3	6.119	14.94	0.000*
	ภายในกลุ่ม	162.194	396	0.410		
	รวม	180.551	399			

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความรู้สึกผูกพันองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	2.85	3.30	3.51	3.70
ต่ำกว่า 7,000 บาท	2.85	-	-0.452 (0.000*)	-0.666 (0.000*)	-0.849 (0.000*)
ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	3.30	-	-	-0.213 (0.029*)	-0.396 (0.001*)
ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	3.51	-	-	-	-0.182 (0.136)
มากกว่า 20,000 บาท	3.70	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.452, 0.666 และ 0.849 ตามลำดับ

ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.213 และ 0.396

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
รายได้ต่อเดือน	Mean	ต่ำกว่า	ตั้งแต่ 7,000	ตั้งแต่ 10,001	มากกว่า
		7,000 บาท	ถึง 10,000 บาท	ถึง 20,000 บาท	20,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.24	3.57	3.78	3.80
ต่ำกว่า 7,000 บาท	3.2	-	-0.336	-0.552	-0.562
	4		(0.002*)	(0.000*)	(0.000*)
ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	3.5	-	-	-0.215	-0.225
	7			(0.016*)	(0.034*)
ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	3.7	-	-	-	-0.010
	9				(0.925)
มากกว่า 20,000 บาท	3.8	-	-	-	-
	0				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.336, 0.552 และ 0.562 ตามลำดับ

ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.034 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.215 และ 0.225

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.14	3.37	3.50	3.79
ต่ำกว่า 7,000 บาท	3.14	-	-0.226 (0.033*)	-0.361 (0.001*)	-0.653 (0.000*)
ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	3.37	-	-	-0.135 (0.130)	-0.427 (0.000*)
ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	3.50	-	-	-	-0.291 (0.010*)
มากกว่า 20,000 บาท	3.79	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท และตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.010 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.653, 0.427 และ 0.291 ตามลำดับ

ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท และตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 และ 0.001 ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.226 และ 0.361

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.07	3.41	3.60	3.76
ต่ำกว่า 7,000 บาท	3.07	-	-0.338 (0.000*)	-0.526 (0.000*)	-0.688 (0.000*)
ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	3.41	-	-	-0.188 (0.018*)	-0.349 (0.000*)
ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	3.60	-	-	-	-0.161 (0.105)
มากกว่า 20,000 บาท	3.76	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.338, 0.526 และ 0.688 ตามลำดับ

ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และ 0.000 ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.188 และ 0.000

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มโดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	16.007	2	8.003	12.322	0.000*
	ภายในกลุ่ม	257.859	397	0.650		
	รวม	273.866	399			
2.ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.365	2	3.183	5.924	0.003*
	ภายในกลุ่ม	213.301	397	0.537		
	รวม	219.667	399			
3.ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระหว่างกลุ่ม	17.473	2	8.736	16.992	0.000*
	ภายในกลุ่ม	204.117	397	0.514		
	รวม	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.750	2	5.875	13.817	0.000*
	ภายในกลุ่ม	168.801	397	0.425		
	รวม	180.551	399			

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยจำแนกตามอายุในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.003 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	อายุ (ปี)	Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)
กลุ่ม I	Mean	3.31	3.34	4.6
Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	3.31	-	-0.034 (0.717)	-1.353 (0.000*)
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	3.34	-	-	-1.319 (0.000*)
Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)	4.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุ Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี) และ อายุ Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.353 และ 1.319

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	อายุ (ปี)	Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)
กลุ่ม I	Mean	3.57	3.66	4.40
Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	3.57	-	-0.091 (0.288)	-0.831 (0.001*)
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	3.66	-	-	-0.740 (0.004*)
Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)	4.40	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรักผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุ Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี) และ อายุ Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.004 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.831 และ 0.740

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	อายุ (ปี)	กลุ่ม J		
		Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)
กลุ่ม I	Mean	3.33	3.65	4.48
Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	3.33	-	-0.318 (0.000*)	-1.147 (0.000*)
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	3.65	-	-	-0.828 (0.001*)
Gen - B(Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)	4.48	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุ Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.318

และผู้ที่มีอายุ Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี) และ อายุ Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.147 และ 0.828

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อด้านความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	อายุ (ปี)	กลุ่ม J		
		Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)
กลุ่ม I	Mean	3.40	3.55	4.51
Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี)	3.40	-	-0.147 (0.053)	-1.110 (0.000*)
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	3.55	-	-	-0.963 (0.000*)
Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี)	4.51	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุ Gen - Y (อายุ 17 ถึง 34 ปี) และผู้ที่มีอายุ Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ Gen - B (Baby Boomer) (อายุ 47 ถึง 65 ปี) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.110 และ 0.963

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มโดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.530	4	1.632	2.412	0.049*
	ภายในกลุ่ม	267.336	395	0.677		
	รวม	273.866	399			
2.ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.735	4	1.934	3.604	0.007*
	ภายในกลุ่ม	211.932	395	0.537		
	รวม	219.667	399			
3.ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระหว่างกลุ่ม	8.505	4	2.126	3.941	0.004*
	ภายในกลุ่ม	213.085	395	0.539		
	รวม	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.563	4	1.641	3.725	0.005*
	ภายในกลุ่ม	173.988	395	0.440		
	รวม	180.551	399			

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความรู้สึกผูกพันองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049, 0.007 และ 0.004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.34	3.21	3.46	3.54	3.62
ต่ำกว่า 1 ปี	3.34	-	0.131 (0.195)	-0.123 (0.287)	-0.202 (0.247)	-0.282 (0.131)
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	3.21	-	-	-0.254 (0.026*)	-0.333 (0.055)	-0.413 (0.026*)
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	3.46	-	-	-	-0.078 (0.665)	-0.158 (0.412)
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	3.54	-	-	-	-	-0.800 (0.732)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.62	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และ 0.026 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.254 และ 0.413

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้าน
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.50	3.55	3.71	4.01	3.78
ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	-	-0.045 (0.614)	-0.206 (0.045*)	-0.504 (0.001*)	-0.274 (0.098)
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	3.55	-	-	0.161 (0.113)	-0.459 (0.003*)	-0.229 (0.165)
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	3.71	-	-	-	0.298 (0.067)	-0.068 (0.692)
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	4.01	-	-	-	-	-0.229 (0.270)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.78	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.206 และ 0.504

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.459

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้าน
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยจำแนก
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.41	3.30	3.51	3.60	3.88
ต่ำกว่า 1 ปี	3.41	-	0.114 (0.204)	-0.103 (0.318)	-0.188 (0.227)	-0.467 (0.005*)
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	3.30	-	-	-0.217 (0.033*)	-0.303 (0.051)	-0.582 (0.000*)
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	3.51	-	-	-	-0.085 (0.601)	-0.364 (0.036*)
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	3.60	-	-	-	-	-0.279 (0.181)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.88	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในด้าน
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่
มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี และมากกว่า 3 ปีถึง 6 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า
ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.036 ตามลำดับ และ
มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.467, 0.582 และ 0.364 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม
โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.42	3.35	3.56	3.72	3.76
ต่ำกว่า 1 ปี	3.42		0.066 (0.413)	-0.144 (0.122)	-0.298 (0.034*)	-0.341 (0.024*)
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	3.35			-0.211 (0.022*)	-0.365 (0.009*)	-0.408 (0.007*)
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	3.56			-	-0.154 (0.295)	-0.197 (0.208)
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	3.72					-0.043 (0.819)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.76					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 และ 0.024 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.298 และ 0.341

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022, 0.009 และ 0.007 ตามลำดับ และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211, 0.365 และ 0.408 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเชิงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงใจด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร มาทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Linear Multiple Regression

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Linear Multiple Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

เมื่อ

(Y) คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1,2,3...จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1,2,3,.....จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยเชิงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงใจด้านบำรุงรักษา

$$(Y_T) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$(Y_2) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยเชิงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงใจด้านบำรุงรักษา

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 กำหนดให้

ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม

\hat{Y}_1 คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

\hat{Y}_2 คือ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

\hat{Y}_3 คือ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

X_2 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษา

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาไม่มีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.804	0.646	0.645	0.401

a Predictors: (Constant), ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

จากตารางที่ 4.46 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.804 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 64.5

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรโดยภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.656	0.106		6.173	0.000*
ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(X_1)	0.271	0.052	0.292	5.238	0.000*
ปัจจัยด้านบำรุงรักษา(X_2)	0.560	0.058	0.542	9.710	0.000*

a. Dependent Variable: ความรู้สึกผูกพันองค์กร

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรโดยภาพรวม และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = 0.656 + 0.271X_1 + 0.560X_2$$

(0.000*) (0.000*) (0.000*)

เมื่อ

\hat{Y}_T คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรโดยภาพรวม

X_1 คือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

X_2 คือ ปัจจัยด้านบำรุงรักษา

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษาไม่มีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779	0.606	0.604	0.521

a Predictors: (Constant), ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

จากตารางที่ 4.48 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.779 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 60.40

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.004	0.138		-0.030	0.976
ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น(X_1)	0.289	0.067	0.253	4.301	0.000*
ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา(X_2)	0.704	0.075	0.553	9.388	0.000*

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.289X_1 + 0.704X_2$$

(0.000*) (0.000*)

เมื่อ \hat{Y}_1 คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_1 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

X_2 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษา

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยตัวเชิงจิตด้านกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาไม่มีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.705	0.497	0.495	0.527

a Predictors: (Constant), ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

จากตารางที่ 4.50 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.705 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 49.50

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.937	0.140		6.698	0.000*
ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น(X_1)	0.451	0.068	0.441	6.634	0.000*
ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา(X_2)	0.333	0.076	0.292	4.386	0.000*

a. Dependent Variable: ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.937 + 0.451X_1 + 0.333X_2$$

(0.000*) (0.000*) (0.000*)

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

X_1 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น

X_2 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษา

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_0 : ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษาไม่มีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_1 : ปัจจัยตัวจูงใจด้านกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษามีอิทธิพลกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษาที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.623	0.388	0.385	0.584

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.623 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 38.50

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.037	0.155		6.687	0.000*
ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้น(X_1)	0.072	0.075	0.071	0.960	0.337
ปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา(X_2)	0.644	0.084	0.562	7.655	0.000*

a Dependent Variable: ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.037 + 0.072X_1 + 0.644X_2$$

(0.000*) (0.000*)

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

X_2 คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษา

ตารางที่ 4.54 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพัน
องค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้สึกผูกพันองค์กร			
	ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มอกเต็มใจ ที่จะใช้ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร	ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	ความรู้สึกผูกพัน องค์กรในภาพรวม
เพศ	√	√	√	√
อายุ(Gen-Y,X,B)	√	√	√	√
ระดับการศึกษา	√	√	√	√
รายได้ต่อเดือน	√	√	√	√
ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	√	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ
ความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง
จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยจูงใจ	ความรู้สึกผูกพันองค์กร			
	ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มอกเต็มใจ ที่จะใช้ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร	ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	ความรู้สึกผูกพัน องค์กรในภาพรวม
ปัจจัยจูงใจด้าน ตัวกระตุ้น	√	√	-	√
ปัจจัยจูงใจด้านการ บำรุงรักษา	√	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.56 สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	สมการพยากรณ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\hat{Y}_1 = 0.289X_1 + 0.704X_2$ (0.000*) (0.000*)
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	$\hat{Y}_2 = 0.937 + 0.451X_1 + 0.333X_2$ (0.000*) (0.000*) (0.000*)
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	$\hat{Y}_3 = 1.037 + 0.644X_2$ (0.000*) (0.000*)
ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม	$\hat{Y}_T = 0.656 + 0.271X_1 + 0.560X_2$ (0.000*) (0.000*) (0.000*)

เมื่อ	\hat{Y}_T	คือ ความรู้สึกผูกพันองค์กรในภาพรวม
	\hat{Y}_1	คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	\hat{Y}_2	คือ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
	\hat{Y}_3	คือ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
	X_1	คือ ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น
	X_2	คือ ปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษา
	*	คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาศึกษาสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปได้ว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในกลุ่ม Gen-Y (อายุ 17-34 ปี) ส่วนกลุ่ม Gen-X (อายุ 35-46 ปี) มีจำนวนรองลงมาและกลุ่ม Gen-B (อายุ 47-65 ปี) มีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนในด้านระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษา

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่งคือ ปัจจัยด้านการสัมฤทธิ์ผล และในส่วนของปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง อันดับหนึ่งคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อันดับหนึ่งคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรมีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุกลุ่ม Gen-Y (อายุ 17-34 ปี) กลุ่ม Gen-X (อายุ 35-46 ปี) และกลุ่ม Gen-B (อายุ 47-65 ปี) ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสำคัญของความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านการบำรุงรักษา

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินทร สนวนุช (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บบ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อายุกลุ่ม Gen-Y (อายุ 17-34 ปี) กลุ่ม Gen-X (อายุ 35-46 ปี) และกลุ่ม Gen-B (อายุ 47-65 ปี) ที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทรพล กาญจนปาน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง จากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร วงศ์ใหญ่ (2552) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทคอมลิ่ง จำกัด จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินทร สนวนุช (2552) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท เว็บบ์ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

ปัจจัยจุดใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจุดใจด้านการบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ความรู้สึกผูกพันองค์กร โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจุดใจด้านการบำรุงรักษาโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.804

ปัจจัยจุดใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยจุดใจด้านการบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กรในทุกด้าน คือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจุดใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลงานวิจัยของกานต์วี จันทรเจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าควรมีการสร้างความรู้สึกผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรโดยปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยจุดใจตัวกระตุ้นด้านโอกาสในความก้าวหน้า ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปรับวุฒิการทำงานและตำแหน่งงานให้สูงขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจุดใจการบำรุงรักษา ด้านการนิเทศงานควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อหลังเวลาทำงานหรือได้รับการฝึกอบรมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ปัจจัยจูงใจการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร โดยพนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีแก่องค์กร



บรรณานุกรม

- กฤษณา แซ่เล่า. 2542. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.**
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัมพล นรพัลลภ. 2538. **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.** กรุงเทพฯ: ราชภัฏจันทรเกษม.
- กานต์รวี จันทรเจือมาศ. 2548. **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. การศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.**
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2518. **คำบรรยายจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตินทร สนวนุช. 2552. **ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เว็บ สวิสดี จำกัด (มหาชน).**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 11.**
- บุญเดือน ชุณหภัทรกุล. 2543. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือ
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.**
- ปราชญา กล้าผจญ. 2540. **เอกสารประกอบการสอนพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.**
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภรณ์ กิรติบุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. 2552. **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ
ประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2547. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. แปลจาก Management
พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช เอ็น กรุ๊ป จำกัด.**
- อรอุมา ศรีสว่าง. 2544. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุไรพร วงศ์ใหญ่. 2552. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด. การศึกษาด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Buchanan,B. 1974. **Building organizational Commitment** : The Socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, No.4 (October).
- Certo Samuel C. 2000. **Modern management (8th ed.)**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Herzberg ,F.D. and other. 1959. **The Motivation to work**. New York : John Willey and sons, Inc.,
- Kidd, J. R. 1973. **How adults learn**. New York : Association.
- Lovell,R.B. 1980. **Adult Learning**. New York: John Wiley & Sons. Inc.,
- McShane & Von. 2003. **Organization Behavior :Emergingrealities for the Workplace revolution (2nd ed)**. New York McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. **Employee Organization. Linkage: The Phychology of Commitment Absentecism and Turnover**. New York : Academy Prees.
- Poter, L.W., Steers, R.M. , Mowday, R.T. and Boulian, P.V. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction, an Turnover Among Psychiatic Technicians. **Journal of Applied Phychology**, 59 (October).
- Seo Myeong-Gu. 2003. **The role of affective experience in work motivation (Online)**. Available:http://www.lib.umi.com/digital_dissertation/gateway/full_citation_&_abstract/AAT_3103271.
- Steers, R.M. 1977. “**Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**”. **Administrative Science Quarterly**, Vol.22, No.1 .March.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. 1983. **Motivation and work behavior** . New York: McGraw-Hill Book.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคม อุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับเพื่อใช้ในการทำวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

นางสาวนลัทพร ไหมตัน

ผู้วิจัยนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย \surd ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ท่านมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. อายุ 17-34 ปี (กลุ่ม Gen-Y) 2. อายุ 35-46 ปี (กลุ่ม Gen-X)
 3. อายุ 47-65 ปี (กลุ่ม Gen-B)

3. ระดับการศึกษา

1. ตั้งแต่มัธยมต้น ถึงอนุปริญญา 2. ปวช./ปวส.
 3. ระดับปริญญาตรี 4. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 7,000 บาท 2. ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท
 3. ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท 4. มากกว่า 20,000 บาท

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน _____ ปี _____ เดือน(กรณาระบุด้วย)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น						
1	การสัมฤทธิ์ผล					
	- ผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
	- ท่านมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ					
	- ท่านมีความภูมิใจในผลงานของตน					
2	การยอมรับนับถือจากผู้อื่น					
	- ท่านได้รับการแสดงความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
	- ท่านได้รับการยกย่องชมเชยทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
	- ท่านได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน					
3	ลักษณะงานที่น่าสนใจ					
	- เป็นงานที่มีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
	- งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	- งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ					
4	ความรับผิดชอบ					
	- ท่านมีส่วนรับรู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
	- ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ปฏิบัติ					
	- ข้อเสนอแนะของท่านมักถูกนำไปปรับใช้งาน					

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
8. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (ต่อ)						
5	โอกาสในความก้าวหน้า					
	- งานที่ท่านปฏิบัติสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
	- ท่านได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
	- องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมอยู่เสมอ					
6	ความเจริญเติบโต					
	- ท่านมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
	- ท่านเกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
	- งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีโอกาสที่จะขยายความรับผิดชอบจากเดิมที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา						
1	นโยบายและการบริหาร					
	- หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
	- ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน					
	- องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
2	การนิเทศงาน					
	- ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ แลเพิ่มทักษะในการทำงาน					
	- ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	- ท่านได้รับการสนับสนุนให้การพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อหลังเลิกงานเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					

ลำดับ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (ต่อ)						
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
	- ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
	- ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่					
	- ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
4	สภาวะการทำงาน					
	- สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
	- บรรยากาศที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมี ความสุข					
	- ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้					
5	ค่าตอบแทน					
	- ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและการรับผิดชอบ ของท่านต่อครอบครัว					
	- ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอ กับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
	- ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน,เงินโบนัส,ค่าน้ำมัน					
6	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
	- ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
	- ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
	- ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
9. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (ต่อ)						
7	ชีวิตส่วนตัว					
	- งานที่ท่านปฏิบัติต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน					
	- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ					
	- มีการควบคุมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน					
8	ความสัมพันธ์กับลูกน้อง					
	- ท่านสามารถใช้ทักษะและความชำนาญงานช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องได้					
	- ท่านสามารถทำงานยากและทำงานมากกว่าลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความรับผิดชอบของท่านได้					
	- ท่านสามารถควบคุมลูกน้องให้อยู่ในกรอบของการทำงานได้					
9	สถานภาพ					
	- ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม					
	- ท่านคิดว่า งานที่ท่านอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน					
	- ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
10	ความมั่นคง					
	- การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
	- ท่านคิดว่า ความสำเร็จขององค์กรของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน					
	- ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีโอกาสในการเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไปอีกมากได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันองค์กร

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลและความคิดเห็นจริงของท่านเกี่ยวกับ
ความรู้สึกผูกพันองค์กร

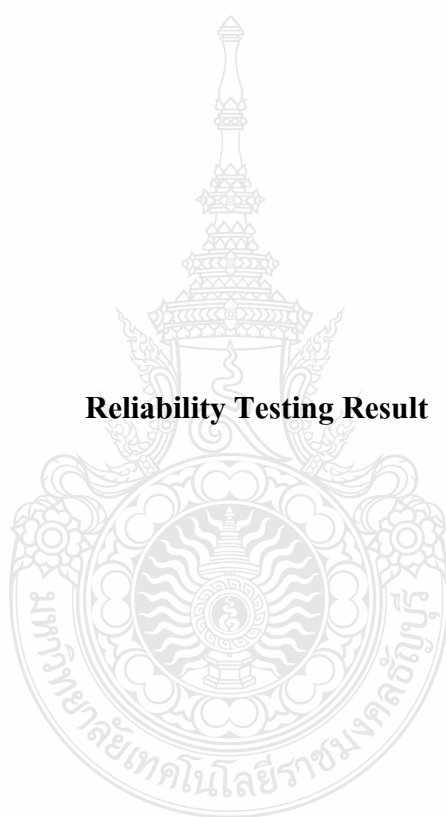
ลำดับ	ความรู้สึกผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
10. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2	ท่านมักพูดกับเพื่อนของท่านว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี					
3	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน					
11. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร						
4	องค์กรของท่านทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
5	ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
12. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้						
7	ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น					
8	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
9	ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ					

(ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างยิ่ง)

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



Reliability Testing Result



ผลทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V6.1.1	190.7667	989.7023	.6664	.9728
V6.1.2	190.3000	983.5966	.6757	.9727
V6.1.3	190.3667	975.8264	.8165	.9724
V6.2.1	191.2333	994.9437	.4218	.9734
V6.2.2	191.1333	986.8092	.5097	.9732
V6.2.3	191.0333	994.6540	.5326	.9731
V6.3.1	190.8000	974.1655	.6919	.9727
V6.3.2	190.9667	969.6885	.6870	.9727
V6.3.3	191.0333	980.1023	.6602	.9728
V6.4.1	191.2667	981.0989	.6505	.9728
V6.4.2	190.7667	994.0471	.5668	.9730
V6.4.3	191.3000	980.0103	.6511	.9728
V6.5.1	191.4000	977.4897	.6262	.9729
V6.5.2	191.2333	976.6678	.7872	.9725
V6.5.3	191.7667	978.3230	.6783	.9727
V6.6.1	191.1000	965.3345	.8025	.9723
V6.6.2	190.5667	987.5644	.6604	.9728
V6.6.3	191.0000	982.4828	.6175	.9729
V7.1.1	191.0333	980.5851	.6518	.9728
V7.1.2	190.7333	989.9954	.6251	.9729
V7.1.3	191.1333	985.7747	.4912	.9733
V7.2.1	191.6667	992.1609	.5289	.9731
V7.2.2	191.3333	984.0230	.6167	.9729
V7.2.3	192.1333	987.7057	.6204	.9729
V7.3.1	191.1333	1001.6368	.3886	.9734
V7.3.2	191.1667	991.4540	.4216	.9735
V7.3.3	191.0333	989.8264	.5135	.9731
V7.4.1	191.1333	992.2575	.5289	.9731
V7.4.2	191.0000	1005.5172	.3160	.9735
V7.4.3	190.9667	994.4471	.5018	.9731
V7.5.1	191.5000	971.9828	.7230	.9726
V7.5.2	191.5000	975.5690	.6899	.9727
V7.5.3	191.5333	964.8782	.7982	.9724
V7.6.1	190.6000	991.3517	.6483	.9729

V7.6.2	190.7667	992.8057	.6434	.9729
V7.6.3	190.9667	1006.7230	.2875	.9736
V7.7.1	190.9667	1000.1023	.3145	.9737
V7.7.2	190.8667	999.2920	.3456	.9736
V7.7.3	190.9667	969.1368	.7615	.9725
V7.8.1	190.8667	981.9816	.6575	.9728
V7.8.2	190.8000	976.8552	.7273	.9726

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V7.8.3	191.1667	993.7299	.6206	.9729
V7.9.1	191.3333	978.7126	.6565	.9728
V7.9.2	191.1667	980.6264	.6658	.9728
V7.9.3	191.2333	978.5299	.6876	.9727
V7.10.1	191.1667	966.2816	.7962	.9724
V7.10.2	190.8667	990.2575	.5939	.9729
V7.10.3	190.9000	997.6103	.4383	.9733
V8.1.1	190.8667	971.4299	.8503	.9723
V8.1.2	191.0333	972.5851	.7610	.9725
V8.1.3	191.3000	988.0793	.7071	.9727
V8.2.1	191.1667	981.3851	.6523	.9728
V8.2.2	190.8000	977.5448	.6866	.9727
V8.2.3	190.6000	982.5241	.6744	.9727
V8.3.1	190.9000	983.0586	.6355	.9728
V8.3.2	191.1000	994.7138	.7018	.9729
V8.3.3	190.7000	988.9759	.6176	.9729

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 57

Alpha = .9733

Descriptive Statistics Result



ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequencies

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
N	Valid	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.49	1.29	1.89	2.4450	2.1975
Std. Deviation		.500	.502	.879	.95091	1.13212

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หญิง	205	51.3	51.3	51.3
	ชาย	195	48.8	48.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	293	73.3	73.3	73.3
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	98	24.5	24.5	97.8
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	9	2.3	2.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	167	41.8	41.8	41.8
	ปวช./ปวส.	123	30.8	30.8	72.5
	ปริญญาตรี	98	24.5	24.5	97.0
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.0	3.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	16.5	16.5	16.5
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	38.8	38.8	55.3
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	28.5	28.5	83.8
	มากกว่า 20,000 บาท	65	16.3	16.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 1 ปี	128	32.0	32.0	32.0
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	34.5	34.5	66.5
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	21.0	21.0	87.5
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	6.8	6.8	94.3
	มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	23	5.8	5.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ผลการปฏิบัติงาน ของท่านช่วยให้ หน่วยงานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย	ท่านมีความมั่นใจ ที่จะปฏิบัติงานให้ เกิดความสำเร็จ	ท่านมีความภูมิใจ ในผลงานของตน	การสัมฤทธิ์ผล
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7200	4.0450	4.0825	3.9492
Std. Deviation		.89364	.84840	.83513	.76866

Frequency Table

ผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.5	2.5	2.5
	น้อย	15	3.8	3.8	6.3
	ปานกลาง	126	31.5	31.5	37.8
	มาก	175	43.8	43.8	81.5
	มากที่สุด	74	18.5	18.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	5	1.3	1.3	1.3
	น้อย	12	3.0	3.0	4.3
	ปานกลาง	69	17.3	17.3	21.5
	มาก	188	47.0	47.0	68.5
	มากที่สุด	126	31.5	31.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านมีความภูมิใจในผลงานของตน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.3	.3	.3
	น้อย	15	3.8	3.8	4.0
	ปานกลาง	73	18.3	18.3	22.3
	มาก	172	43.0	43.0	65.3
	มากที่สุด	139	34.8	34.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

การสัมฤทธิ์ผล

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.33	6	1.5	1.5	1.5
	1.67	4	1.0	1.0	2.5
	น้อย	2	.5	.5	3.0
	2.33	6	1.5	1.5	4.5
	2.67	5	1.3	1.3	5.8
	ปานกลาง	41	10.3	10.3	16.0
	3.33	29	7.3	7.3	23.3
	3.67	46	11.5	11.5	34.8
	มาก	110	27.5	27.5	62.3
	4.33	52	13.0	13.0	75.3
	4.67	45	11.3	11.3	86.5
	มากที่สุด	54	13.5	13.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านได้รับการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ท่านได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	การยอมรับนับถือจากผู้อื่น
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.2675	3.37500	3.4875	3.3767
Std. Deviation		1.03858	1.040231	.93650	.91846

Frequency Table

ท่านได้รับการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	30	7.5	7.5	7.5
	น้อย	45	11.3	11.3	18.8
	ปานกลาง	154	38.5	38.5	57.3
	มาก	130	32.5	32.5	89.8
	มากที่สุด	41	10.3	10.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านได้รับการยกย่องชมเชยทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	25	6.3	6.3	6.3
	น้อย	43	10.8	10.8	17.0
	ปานกลาง	140	35.0	35.0	52.0
	มาก	141	35.3	35.3	87.3
	มากที่สุด	51	12.8	12.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	13	3.3	3.3	3.3
	น้อย	33	8.3	8.3	11.5
	ปานกลาง	153	38.3	38.3	49.8
	มาก	148	37.0	37.0	86.8
	มากที่สุด	53	13.3	13.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	2.0	2.0	2.0
	1.33	6	1.5	1.5	3.5
	1.67	11	2.8	2.8	6.3
	น้อย	21	5.3	5.3	11.5
	2.33	18	4.5	4.5	16.0
	2.67	16	4.0	4.0	20.0
	ปานกลาง	91	22.8	22.8	42.8
	3.33	52	13.0	13.0	55.8
	3.67	30	7.5	7.5	63.3
	มาก	83	20.8	20.8	84.0
	4.33	21	5.3	5.3	89.3
	4.67	14	3.5	3.5	92.8
	มากที่สุด	29	7.3	7.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		เป็นงานที่มี ลักษณะทำ หาย ความสามารถ	งานที่ท่าน ได้รับ มอบหมายเปิด โอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	งานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติตรงกับ ความรู้ ความสามารถ	ลักษณะงาน ที่น่าสนใจ
N	Valid Missing	400 0	400 0	400 0	400 0
Mean		3.7000	3.5175	3.4425	3.5533
Std. Deviation		.99623	1.10578	1.00709	.92458

Frequency Table

เป็นงานที่มีลักษณะทำหายความสามารถ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	9	2.3	2.3	2.3
	น้อย	37	9.3	9.3	11.5
	ปาน กลาง	111	27.8	27.8	39.3
	มาก	151	37.8	37.8	77.0
	มากที่สุด	92	23.0	23.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.8	4.8	4.8
	น้อย	56	14.0	14.0	18.8
	ปาน กลาง	105	26.3	26.3	45.0
	มาก	139	34.8	34.8	79.8
	มากที่สุด	81	20.3	20.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	44	11.0	11.0	15.3
	ปานกลาง	142	35.5	35.5	50.8
	มาก	139	34.8	34.8	85.5
	มากที่สุด	58	14.5	14.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ลักษณะงานที่น่าสนใจ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	1.8	1.8	1.8
	1.33	2	.5	.5	2.3
	1.67	10	2.5	2.5	4.8
	น้อย	11	2.8	2.8	7.5
	2.33	20	5.0	5.0	12.5
	2.67	29	7.3	7.3	19.8
	ปานกลาง	65	16.3	16.3	36.0
	3.33	31	7.8	7.8	43.8
	3.67	51	12.8	12.8	56.5
	มาก	77	19.3	19.3	75.8
	4.33	25	6.3	6.3	82.0
	4.67	38	9.5	9.5	91.5
	มากที่สุด	34	8.5	8.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านมีส่วนรับรู้ แสดงความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	ท่านเป็นบุคคล หนึ่งที่มีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จ ของหน่วยงานที่ ปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ ของท่านมักถูก นำไปปรับใช้ งาน	ความรับผิดชอบ
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.2875	3.6775	3.2275	3.3975
Std. Deviation		.92302	.87488	.99409	.82535

Frequency Table

ท่านมีส่วนรับรู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	14	3.5	3.5	3.5
	น้อย	56	14.0	14.0	17.5
	ปานกลาง	162	40.5	40.5	58.0
	มาก	137	34.3	34.3	92.3
	มากที่สุด	31	7.8	7.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	1.5	1.5	1.5
	น้อย	24	6.0	6.0	7.5
	ปานกลาง	130	32.5	32.5	40.0
	มาก	173	43.3	43.3	83.3
	มากที่สุด	67	16.8	16.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ข้อเสนอแนะของท่านมักถูกนำไปปรับใช้งาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	25	6.3	6.3	6.3
	น้อย	56	14.0	14.0	20.3
	ปานกลาง	153	38.3	38.3	58.5
	มาก	135	33.8	33.8	92.3
	มากที่สุด	31	7.8	7.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความรับผิดชอบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.0	1.0	1.0
	1.33	3	.8	.8	1.8
	1.67	12	3.0	3.0	4.8
	น้อย	15	3.8	3.8	8.5
	2.33	20	5.0	5.0	13.5
	2.67	24	6.0	6.0	19.5
	ปานกลาง	78	19.5	19.5	39.0
	3.33	62	15.5	15.5	54.5
	3.67	44	11.0	11.0	65.5
	มาก	79	19.8	19.8	85.3
	4.33	20	5.0	5.0	90.3
	4.67	28	7.0	7.0	97.3
	มากที่สุด	11	2.8	2.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		งานที่ท่านปฏิบัติ สนับสนุนให้ท่าน ได้เลื่อนตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น	ท่านได้รับ โอกาสหรือ ได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบอย่าง ยุติธรรม	องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มี โอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริม ให้มีการศึกษา ต่อ หรือส่งไป ฝึกอบรมอยู่ เสมอ	โอกาสใน ความก้าวหน้า
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.9825	3.1100	2.8525	2.9817
Std. Deviation		1.06066	1.02005	1.10852	.94233

Frequency Table

งานที่ท่านปฏิบัติสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	38	9.5	9.5	9.5
	น้อย	83	20.8	20.8	30.3
	ปานกลาง	158	39.5	39.5	69.8
	มาก	90	22.5	22.5	92.3
	มากที่สุด	31	7.8	7.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	41	10.3	10.3	10.3
	น้อย	42	10.5	10.5	20.8
	ปานกลาง	172	43.0	43.0	63.8
	มาก	122	30.5	30.5	94.3
	มากที่สุด	23	5.8	5.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อหรือส่งไปฝึกอบรมอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	55	13.8	13.8	13.8
	น้อย	90	22.5	22.5	36.3
	ปานกลาง	138	34.5	34.5	70.8
	มาก	93	23.3	23.3	94.0
	มากที่สุด	24	6.0	6.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

โอกาสในความก้าวหน้า

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	5.3	5.3	5.3
	1.33	11	2.8	2.8	8.0
	1.67	23	5.8	5.8	13.8
	น้อย	28	7.0	7.0	20.8
	2.33	33	8.3	8.3	29.0
	2.67	32	8.0	8.0	37.0
	ปานกลาง	76	19.0	19.0	56.0
	3.33	52	13.0	13.0	69.0
	3.67	44	11.0	11.0	80.0
	มาก	50	12.5	12.5	92.5
	4.33	12	3.0	3.0	95.5
	4.67	13	3.3	3.3	98.8
	มากที่สุด	5	1.3	1.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากงานที่ท่านปฏิบัติ	ท่านเกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ	งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีโอกาสที่จะขยายความรับผิดชอบจากเดิมที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	ความเจริญเติบโต
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.3900	3.8325	3.5675	3.5967
Std. Deviation		1.04673	.94958	1.04075	.90826

Frequency Table

ท่านมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากงานที่ท่านปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	5.5	5.5	5.5
	น้อย	49	12.3	12.3	17.8
	ปานกลาง	136	34.0	34.0	51.8
	มาก	137	34.3	34.3	86.0
	มากที่สุด	56	14.0	14.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านเกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.5	2.5	2.5
	น้อย	25	6.3	6.3	8.8
	ปานกลาง	84	21.0	21.0	29.8
	มาก	184	46.0	46.0	75.8
	มากที่สุด	97	24.3	24.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีโอกาสที่จะขยายความรับผิดชอบจากเดิมที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	16	4.0	4.0	4.0
	น้อย	41	10.3	10.3	14.3
	ปานกลาง	121	30.3	30.3	44.5
	มาก	144	36.0	36.0	80.5
	มากที่สุด	78	19.5	19.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความเจริญเติบโต

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	9	2.3	2.3	2.3
	1.33	1	.3	.3	2.5
	1.67	2	.5	.5	3.0
	น้อย	24	6.0	6.0	9.0
	2.33	12	3.0	3.0	12.0
	2.67	13	3.3	3.3	15.3
	ปานกลาง	63	15.8	15.8	31.0
	3.33	37	9.3	9.3	40.3
	3.67	72	18.0	18.0	58.3
	มาก	67	16.8	16.8	75.0
	4.33	24	6.0	6.0	81.0
	4.67	42	10.5	10.5	91.5
	มากที่สุด	34	8.5	8.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		หน่วยงานของ ท่านมีนโยบาย และวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้	ระบบการทำงาน และวิธีการ ปฏิบัติงานในส่วน งานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ ชัดเจน	องค์การของ ท่านมีการ กระจายอำนาจ ในการ ปฏิบัติงาน	นโยบาย และการ บริหาร
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.4125	3.4175	3.3925	3.4075
Std. Deviation		.95636	.96982	.99545	.86923

Frequency Table

หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.8	4.8	4.8
	น้อย	30	7.5	7.5	12.3
	ปานกลาง	165	41.3	41.3	53.5
	มาก	139	34.8	34.8	88.3
	มากที่สุด	47	11.8	11.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	3.8	3.8	3.8
	น้อย	43	10.8	10.8	14.5
	ปานกลาง	153	38.3	38.3	52.8
	มาก	138	34.5	34.5	87.3
	มากที่สุด	51	12.8	12.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

องค์การของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	48	12.0	12.0	16.3
	ปานกลาง	147	36.8	36.8	53.0
	มาก	137	34.3	34.3	87.3
	มากที่สุด	51	12.8	12.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

นโยบายและการบริหาร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	1.8	1.8	1.8
	1.33	3	.8	.8	2.5
	1.67	7	1.8	1.8	4.3
	น้อย	16	4.0	4.0	8.3
	2.33	19	4.8	4.8	13.0
	2.67	34	8.5	8.5	21.5
	ปานกลาง	75	18.8	18.8	40.3
	3.33	53	13.3	13.3	53.5
	3.67	54	13.5	13.5	67.0
	มาก	66	16.5	16.5	83.5
	4.33	25	6.3	6.3	89.8
	4.67	11	2.8	2.8	92.5
	มากที่สุด	30	7.5	7.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน	ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ท่านได้รับการสนับสนุนให้การพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อหลังเลิกงานเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	การนิเทศงาน
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.9025	3.2525	2.5800	2.9117
Std. Deviation		1.02010	1.03267	1.10301	.92941

Frequency Table

ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	43	10.8	10.8	10.8
	น้อย	87	21.8	21.8	32.5
	ปานกลาง	149	37.3	37.3	69.8
	มาก	108	27.0	27.0	96.8
	มากที่สุด	13	3.3	3.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	26	6.5	6.5	6.5
	น้อย	63	15.8	15.8	22.3
	ปานกลาง	129	32.3	32.3	54.5
	มาก	148	37.0	37.0	91.5
	มากที่สุด	34	8.5	8.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านได้รับการสนับสนุนให้การพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อหลังเลิกงานเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	82	20.5	20.5	20.5
	น้อย	101	25.3	25.3	45.8
	ปานกลาง	135	33.8	33.8	79.5
	มาก	67	16.8	16.8	96.3
	มากที่สุด	15	3.8	3.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

การนิเทศงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	5.3	5.3	5.3
	1.33	14	3.5	3.5	8.8
	1.67	19	4.8	4.8	13.5
	น้อย	38	9.5	9.5	23.0
	2.33	41	10.3	10.3	33.3
	2.67	33	8.3	8.3	41.5
	ปานกลาง	73	18.3	18.3	59.8
	3.33	37	9.3	9.3	69.0
	3.67	51	12.8	12.8	81.8
	มาก	46	11.5	11.5	93.3
	4.33	19	4.8	4.8	98.0
	4.67	6	1.5	1.5	99.5
	มากที่สุด	2	.5	.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผลยุติธรรม ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่	ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.4625	3.4000	3.5225	3.4617
Std. Deviation		1.07540	1.05963	1.01591	.97857

Frequency Table

ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	29	7.3	7.3	7.3
	น้อย	35	8.8	8.8	16.0
	ปานกลาง	117	29.3	29.3	45.3
	มาก	160	40.0	40.0	85.3
	มากที่สุด	59	14.8	14.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผลยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือ
ความคิดเห็นเองเป็นใหญ่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	29	7.3	7.3	7.3
	น้อย	32	8.0	8.0	15.3
	ปานกลาง	146	36.5	36.5	51.8
	มาก	136	34.0	34.0	85.8
	มากที่สุด	57	14.3	14.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	5.3	5.3	5.3
	น้อย	35	8.8	8.8	14.0
	ปานกลาง	116	29.0	29.0	43.0
	มาก	170	42.5	42.5	85.5
	มากที่สุด	58	14.5	14.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.5	2.5	2.5
	1.33	8	2.0	2.0	4.5
	1.67	16	4.0	4.0	8.5
	น้อย	9	2.3	2.3	10.8
	2.33	19	4.8	4.8	15.5
	2.67	25	6.3	6.3	21.8
	ปานกลาง	72	18.0	18.0	39.8
	3.33	26	6.5	6.5	46.3
	3.67	30	7.5	7.5	53.8
	มาก	98	24.5	24.5	78.3
	4.33	41	10.3	10.3	88.5
	4.67	12	3.0	3.0	91.5
	มากที่สุด	34	8.5	8.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของ ท่านเหมาะสมที่ จะทำให้ท่าน ทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย	บรรยากาศที่ ทำงานของท่าน สบายทำให้ ท่านทำงาน อย่างมีความสุข	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ ได้เป็นบุคลากร ขององค์กรแห่ง นี้	สภาวะการ ทำงาน
N	Valid Missing	400 0	400 0	400 0	400 0
Mean		3.2950	3.2475	3.4975	3.3467
Std. Deviation		.94084	.96102	.91766	.84356

Frequency Table

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	26	6.5	6.5	6.5
	น้อย	25	6.3	6.3	12.8
	ปาน กลาง	186	46.5	46.5	59.3
	มาก	131	32.8	32.8	92.0
	มากที่สุด	32	8.0	8.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

บรรยากาศที่ทำงานของท่านสบายทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	27	6.8	6.8	6.8
	น้อย	38	9.5	9.5	16.3
	ปาน กลาง	172	43.0	43.0	59.3
	มาก	135	33.8	33.8	93.0
	มากที่สุด	28	7.0	7.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	21	5.3	5.3	9.5
	ปานกลาง	154	38.5	38.5	48.0
	มาก	162	40.5	40.5	88.5
	มากที่สุด	46	11.5	11.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

สภาวะการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.8	2.8	2.8
	1.33	2	.5	.5	3.3
	1.67	16	4.0	4.0	7.3
	น้อย	7	1.8	1.8	9.0
	2.33	15	3.8	3.8	12.8
	2.67	21	5.3	5.3	18.0
	ปานกลาง	93	23.3	23.3	41.3
	3.33	59	14.8	14.8	56.0
	3.67	46	11.5	11.5	67.5
	มาก	87	21.8	21.8	89.3
	4.33	15	3.8	3.8	93.0
	4.67	12	3.0	3.0	96.0
	มากที่สุด	16	4.0	4.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระรับผิดชอบของท่านต่อครอบครัว	ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน, เงินโบนัส, ค่าน้ำมัน	ค่าตอบแทน
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.9775	2.8725	2.9600	2.9367
Std. Deviation		1.00724	1.01924	1.04936	.94363

Frequency Table

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและการรับผิดชอบของท่านต่อครอบครัว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	35	8.8	8.8	8.8
	น้อย	80	20.0	20.0	28.8
	ปานกลาง	166	41.5	41.5	70.3
	มาก	97	24.3	24.3	94.5
	มากที่สุด	22	5.5	5.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	46	11.5	11.5	11.5
	น้อย	79	19.8	19.8	31.3
	ปานกลาง	174	43.5	43.5	74.8
	มาก	82	20.5	20.5	95.3
	มากที่สุด	19	4.8	4.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านมีความพอใจในค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน,เงินโบนัส,ค่าน้ำมัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	42	10.5	10.5	10.5
	น้อย	68	17.0	17.0	27.5
	ปานกลาง	188	47.0	47.0	74.5
	มาก	68	17.0	17.0	91.5
	มากที่สุด	34	8.5	8.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ค่าตอบแทน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.5	4.5	4.5
	1.33	18	4.5	4.5	9.0
	1.67	16	4.0	4.0	13.0
	น้อย	35	8.8	8.8	21.8
	2.33	28	7.0	7.0	28.8
	2.67	38	9.5	9.5	38.3
	ปานกลาง	113	28.3	28.3	66.5
	3.33	23	5.8	5.8	72.3
	3.67	33	8.3	8.3	80.5
	มาก	51	12.8	12.8	93.3
	4.33	8	2.0	2.0	95.3
	4.67	3	.8	.8	96.0
	มากที่สุด	16	4.0	4.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านสามารถ เข้ากับเพื่อน ร่วมงานของ ท่านได้เป็น อย่างดี	ท่านคิดว่า ความสามารถใน การทำงานขอ ท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่า ความสามารถ ของเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ๆ	ในการทำงาน ร่วมกันนั้นเพื่อน ร่วมงานของ ท่านทำงานที่ ได้รับมอบหมาย สำเร็จลุล่วง ด้วยดี	ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8800	3.7875	3.7475	3.8050
Std. Deviation		.86456	.85097	.86058	.74799

Frequency Table

ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	2.0	2.0	2.0
	น้อย	12	3.0	3.0	5.0
	ปานกลาง	92	23.0	23.0	28.0
	มาก	196	49.0	49.0	77.0
	มากที่สุด	92	23.0	23.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้นไม่ต่อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	1.5	1.5	1.5
	น้อย	17	4.3	4.3	5.8
	ปานกลาง	109	27.3	27.3	33.0
	มาก	192	48.0	48.0	81.0
	มากที่สุด	76	19.0	19.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	5	1.3	1.3	1.3
	น้อย	21	5.3	5.3	6.5
	ปานกลาง	118	29.5	29.5	36.0
	มาก	182	45.5	45.5	81.5
	มากที่สุด	74	18.5	18.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.8	.8	.8
	1.33	3	.8	.8	1.5
	2.33	12	3.0	3.0	4.5
	2.67	16	4.0	4.0	8.5
	ปานกลาง	51	12.8	12.8	21.3
	3.33	33	8.3	8.3	29.5
	3.67	59	14.8	14.8	44.3
	มาก	107	26.8	26.8	71.0
	4.33	53	13.3	13.3	84.3
	4.67	23	5.8	5.8	90.0
	มากที่สุด	40	10.0	10.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		งานที่ท่านปฏิบัติต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ	มีการควบคุมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน	ชีวิตส่วนตัว
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.3500	3.2525	3.4025	3.3350
Std. Deviation		1.16872	1.08244	.99396	.91462

Frequency Table

งานที่ท่านปฏิบัติต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	37	9.3	9.3	9.3
	น้อย	47	11.8	11.8	21.0
	ปานกลาง	124	31.0	31.0	52.0
	มาก	123	30.8	30.8	82.8
	มากที่สุด	69	17.3	17.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	35	8.8	8.8	8.8
	น้อย	49	12.3	12.3	21.0
	ปานกลาง	138	34.5	34.5	55.5
	มาก	136	34.0	34.0	89.5
	มากที่สุด	42	10.5	10.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

มีการควบคุมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	5.5	5.5	5.5
	น้อย	37	9.3	9.3	14.8
	ปานกลาง	145	36.3	36.3	51.0
	มาก	150	37.5	37.5	88.5
	มากที่สุด	46	11.5	11.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ชีวิตส่วนตัว

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.8	.8	.8
	1.33	3	.8	.8	1.5
	1.67	27	6.8	6.8	8.3
	น้อย	10	2.5	2.5	10.8
	2.33	34	8.5	8.5	19.3
	2.67	36	9.0	9.0	28.3
	ปานกลาง	59	14.8	14.8	43.0
	3.33	46	11.5	11.5	54.5
	3.67	40	10.0	10.0	64.5
	มาก	79	19.8	19.8	84.3
	4.33	25	6.3	6.3	90.5
	4.67	14	3.5	3.5	94.0
	มากที่สุด	24	6.0	6.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านสามารถใช้ทักษะและความรู้ความชำนาญงานช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องได้	ท่านสามารถทำงานยากและทำงานมากกว่าลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความรับผิดชอบของท่านได้	ท่านสามารถควบคุมลูกน้องให้อยู่ในกรอบของการทำงานได้	ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
N	Valid Missing	400 0	400 0	400 0	400 0
Mean		3.3775	3.5200	3.2700	3.3892
Std. Deviation		.98357	1.02822	.91059	.90510

Frequency Table

ท่านสามารถใช้ทักษะและความรู้ความชำนาญงานช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.8	5.8	5.8
	น้อย	28	7.0	7.0	12.8
	ปานกลาง	173	43.3	43.3	56.0
	มาก	127	31.8	31.8	87.8
	มากที่สุด	49	12.3	12.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านสามารถทำงานยากและทำงานมากกว่าลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความรับผิดชอบของท่านได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.8	5.8	5.8
	น้อย	28	7.0	7.0	12.8
	ปานกลาง	131	32.8	32.8	45.5
	มาก	154	38.5	38.5	84.0
	มากที่สุด	64	16.0	16.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านสามารถควบคุมลูกน้องให้อยู่ในกรอบของการทำงานได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	5.5	5.5	5.5
	น้อย	36	9.0	9.0	14.5
	ปานกลาง	178	44.5	44.5	59.0
	มาก	140	35.0	35.0	94.0
	มากที่สุด	24	6.0	6.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.8	4.8	4.8
	1.33	4	1.0	1.0	5.8
	1.67	2	.5	.5	6.3
	น้อย	18	4.5	4.5	10.8
	2.33	5	1.3	1.3	12.0
	2.67	11	2.8	2.8	14.8
	ปานกลาง	108	27.0	27.0	41.8
	3.33	46	11.5	11.5	53.3
	3.67	39	9.8	9.8	63.0
	มาก	83	20.8	20.8	83.8
	4.33	29	7.3	7.3	91.0
	4.67	21	5.3	5.3	96.3
	มากที่สุด	15	3.8	3.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ให้อยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม	ท่านคิดว่างานที่ให้อยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	สถานภาพ
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.0750	3.3600	3.3250	3.2533
Std. Deviation		1.03298	.94744	1.00593	.88128

Frequency Table

ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	42	10.5	10.5	10.5
	น้อย	41	10.3	10.3	20.8
	ปานกลาง	194	48.5	48.5	69.3
	มาก	91	22.8	22.8	92.0
	มากที่สุด	32	8.0	8.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	36	9.0	9.0	13.3
	ปานกลาง	179	44.8	44.8	58.0
	มาก	122	30.5	30.5	88.5
	มากที่สุด	46	11.5	11.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.8	5.8	5.8
	น้อย	40	10.0	10.0	15.8
	ปานกลาง	170	42.5	42.5	58.3
	มาก	118	29.5	29.5	87.8
	มากที่สุด	49	12.3	12.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

สถานการณ์ภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
น้อยที่สุด	9	2.3	2.3	2.3
1.33	10	2.5	2.5	4.8
1.67	10	2.5	2.5	7.3
น้อย	18	4.5	4.5	11.8
2.33	16	4.0	4.0	15.8
2.67	26	6.5	6.5	22.3
ปานกลาง	107	26.8	26.8	49.0
3.33	62	15.5	15.5	64.5
3.67	36	9.0	9.0	73.5
มาก	42	10.5	10.5	84.0
4.33	35	8.8	8.8	92.8
4.67	14	3.5	3.5	96.3
มากที่สุด	15	3.8	3.8	100.0
Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	ท่านคิดว่าความสำเร็จขององค์กรของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีโอกาสในการเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไปอีกมากได้	ความมั่นคง
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.3950	3.6275	3.5900	3.5375
Std. Deviation		1.04724	.95184	.96656	.85236

Frequency Table

การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
น้อยที่สุด	25	6.3	6.3	6.3
น้อย	36	9.0	9.0	15.3
ปานกลาง	155	38.8	38.8	54.0
มาก	124	31.0	31.0	85.0
มากที่สุด	60	15.0	15.0	100.0
Total	400	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าความสำเร็จขององค์กรของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	17	4.3	4.3	8.5
	ปานกลาง	130	32.5	32.5	41.0
	มาก	170	42.5	42.5	83.5
	มากที่สุด	66	16.5	16.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีโอกาสในการเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไปอีกมากได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.8	2.8	2.8
	น้อย	32	8.0	8.0	10.8
	ปานกลาง	140	35.0	35.0	45.8
	มาก	144	36.0	36.0	81.8
	มากที่สุด	73	18.3	18.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความมั่นคง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.5	2.5	2.5
	1.33	3	.8	.8	3.3
	1.67	2	.5	.5	3.8
	น้อย	10	2.5	2.5	6.3
	2.33	19	4.8	4.8	11.0
	2.67	12	3.0	3.0	14.0
	ปานกลาง	64	16.0	16.0	30.0
	3.33	62	15.5	15.5	45.5
	3.67	60	15.0	15.0	60.5
	มาก	85	21.3	21.3	81.8
	4.33	23	5.8	5.8	87.5
	4.67	21	5.3	5.3	92.8
	มากที่สุด	29	7.3	7.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ท่านมักพูดกับเพื่อนของท่านว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5025	3.4000	3.1525	3.3517
Std. Deviation		.92039	.95513	.84914	.82848

Frequency Table

ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.5	4.5	4.5
	น้อย	22	5.5	5.5	10.0
	ปานกลาง	144	36.0	36.0	46.0
	มาก	173	43.3	43.3	89.3
	มากที่สุด	43	10.8	10.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านมักพูดกับเพื่อนของท่านว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.5	4.5	4.5
	น้อย	38	9.5	9.5	14.0
	ปานกลาง	152	38.0	38.0	52.0
	มาก	150	37.5	37.5	89.5
	มากที่สุด	42	10.5	10.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.3	4.3	4.3
	น้อย	49	12.3	12.3	16.5
	ปานกลาง	208	52.0	52.0	68.5
	มาก	108	27.0	27.0	95.5
	มากที่สุด	18	4.5	4.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.5	2.5	2.5
	1.33	2	.5	.5	3.0
	1.67	11	2.8	2.8	5.8
	น้อย	10	2.5	2.5	8.3
	2.33	20	5.0	5.0	13.3
	2.67	23	5.8	5.8	19.0
	ปานกลาง	87	21.8	21.8	40.8
	3.33	57	14.3	14.3	55.0
	3.67	59	14.8	14.8	69.8
	มาก	72	18.0	18.0	87.8
	4.33	21	5.3	5.3	93.0
	4.67	14	3.5	3.5	96.5
	มากที่สุด	14	3.5	3.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		องค์กรของท่านทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.4275	3.6100	3.8125	3.6167
Std. Deviation		.83456	.86878	.81793	.74199

Frequency Table

องค์กรของท่านทำให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	1.8	1.8	1.8
	น้อย	38	9.5	9.5	11.3
	ปานกลาง	163	40.8	40.8	52.0
	มาก	161	40.3	40.3	92.3
	มากที่สุด	31	7.8	7.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	2.0	2.0	2.0
	น้อย	19	4.8	4.8	6.8
	ปานกลาง	154	38.5	38.5	45.3
	มาก	159	39.8	39.8	85.0
	มากที่สุด	60	15.0	15.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.0	1.0	1.0
	น้อย	13	3.3	3.3	4.3
	ปานกลาง	115	28.8	28.8	33.0
	มาก	190	47.5	47.5	80.5
	มากที่สุด	78	19.5	19.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.8	.8	.8
	1.33	4	1.0	1.0	1.8
	น้อย	8	2.0	2.0	3.8
	2.33	5	1.3	1.3	5.0
	2.67	21	5.3	5.3	10.3
	ปานกลาง	74	18.5	18.5	28.8
	3.33	51	12.8	12.8	41.5
	3.67	66	16.5	16.5	58.0
	มาก	88	22.0	22.0	80.0
	4.33	36	9.0	9.0	89.0
	4.67	22	5.5	5.5	94.5
	มากที่สุด	22	5.5	5.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริง ๆ	ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5225	3.3550	3.4375	3.4383
Std. Deviation		.85517	.80036	.97646	.74523

Frequency Table

ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	9	2.3	2.3	2.3
	น้อย	21	5.3	5.3	7.5
	ปานกลาง	170	42.5	42.5	50.0
	มาก	152	38.0	38.0	88.0
	มากที่สุด	48	12.0	12.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.8	2.8	2.8
	น้อย	28	7.0	7.0	9.8
	ปานกลาง	190	47.5	47.5	57.3
	มาก	150	37.5	37.5	94.8
	มากที่สุด	21	5.3	5.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

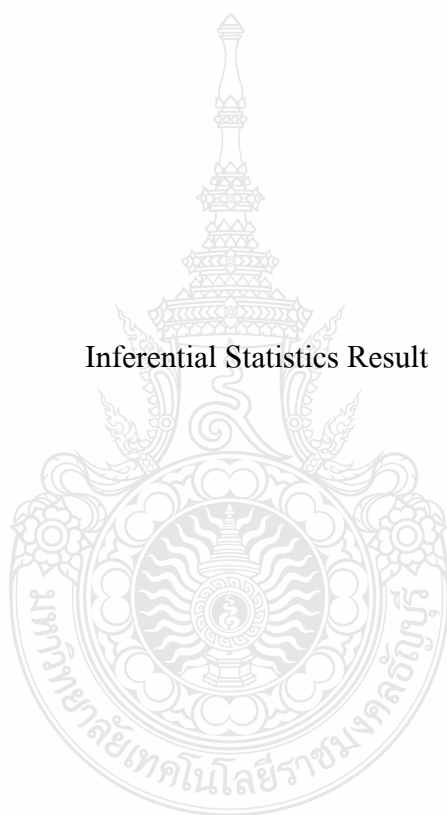
ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริง ๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	3.8	3.8	3.8
	น้อย	37	9.3	9.3	13.0
	ปานกลาง	165	41.3	41.3	54.3
	มาก	124	31.0	31.0	85.3
	มากที่สุด	59	14.8	14.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	1.0	1.0	1.0
	1.33	6	1.5	1.5	2.5
	1.67	2	.5	.5	3.0
	น้อย	7	1.8	1.8	4.8
	2.33	12	3.0	3.0	7.8
	2.67	15	3.8	3.8	11.5
	ปานกลาง	110	27.5	27.5	39.0
	3.33	72	18.0	18.0	57.0
	3.67	45	11.3	11.3	68.3
	มาก	63	15.8	15.8	84.0
	4.33	34	8.5	8.5	92.5
	4.67	19	4.8	4.8	97.3
	มากที่สุด	11	2.8	2.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Inferential Statistics Result



ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	หญิง	205	3.2439	.87206	.06091
	ชาย	195	3.4650	.76604	.05486
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม	หญิง	205	3.5220	.80384	.05614
	ชาย	195	3.7162	.65832	.04714
ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	หญิง	205	3.3561	.74865	.05229
	ชาย	195	3.5248	.73361	.05253
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	หญิง	205	3.3740	.71314	.04981
	ชาย	195	3.5687	.61349	.04393



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Equal variances assumed	.787	.376	-2.688	398	.007	-.2211	.08223	-.38272	-.05939
	Equal variances not assumed			-2.697	395.524	.007	-.2211	.08197	-.38221	-.05990
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Equal variances assumed	10.955	.001	-2.637	398	.009	-.1943	.07367	-.33913	-.04945
	Equal variances not assumed			-2.650	389.483	.008	-.1943	.07331	-.33842	-.05015
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Equal variances assumed	.109	.741	-2.275	398	.023	-.1687	.07416	-.31448	-.02290
	Equal variances not assumed			-2.276	397.646	.023	-.1687	.07412	-.31441	-.02297
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	Equal variances assumed	4.105	.043	-2.920	398	.004	-.1947	.06666	-.32573	-.06362
	Equal variances not assumed			-2.931	394.078	.004	-.1947	.06641	-.32525	-.06411

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	293	3.3129	.86556	.05057	3.2133	3.4124	1.00	5.00
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	98	3.3469	.62758	.06340	3.2211	3.4728	2.00	5.00
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	9	4.6667	.33333	.11111	4.4104	4.9229	4.00	5.00
	Total	400	3.3517	.82848	.04142	3.2702	3.4331	1.00	5.00
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	293	3.5757	.77296	.04516	3.4868	3.6645	1.00	5.00
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	98	3.6667	.62773	.06341	3.5408	3.7925	2.00	5.00
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	9	4.4074	.27778	.09259	4.1939	4.6209	4.00	4.67
	Total	400	3.6167	.74199	.03710	3.5437	3.6896	1.00	5.00
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	293	3.3345	.74357	.04344	3.2490	3.4200	1.00	5.00
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	98	3.6531	.65788	.06646	3.5212	3.7850	2.33	5.00
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	9	4.4815	.29397	.09799	4.2555	4.7074	4.00	4.67
	Total	400	3.4383	.74523	.03726	3.3651	3.5116	1.00	5.00
ความรู้สึกผูกพันขององค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	293	3.4077	.70402	.04113	3.3267	3.4886	1.00	5.00
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	98	3.5556	.49536	.05004	3.4562	3.6549	2.56	5.00
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	9	4.5185	.18426	.06142	4.3769	4.6602	4.33	4.78
	Total	400	3.4689	.67269	.03363	3.4028	3.5350	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	16.007	2	8.003	12.322	.000
	Within Groups	257.859	397	.650		
	Total	273.866	399			
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Between Groups	6.365	2	3.183	5.924	.003
	Within Groups	213.301	397	.537		
	Total	219.667	399			
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Between Groups	17.473	2	8.736	16.992	.000
	Within Groups	204.117	397	.514		
	Total	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	Between Groups	11.750	2	5.875	13.817	.000
	Within Groups	168.801	397	.425		
	Total	180.551	399			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	-.0341	.09405	.717	-.2190	.1508
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-1.3538(*)	.27274	.000	-1.8900	-.8176
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.0341	.09405	.717	-.1508	.2190
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-1.3197(*)	.28071	.000	-1.8716	-.7679
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	1.3538(*)	.27274	.000	.8176	1.8900
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	1.3197(*)	.28071	.000	.7679	1.8716	
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	-.0910	.08553	.288	-.2592	.0771
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-.8318(*)	.24806	.001	-1.3194	-.3441
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.0910	.08553	.288	-.0771	.2592
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-.7407(*)	.25530	.004	-1.2427	-.2388
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.8318(*)	.24806	.001	.3441	1.3194
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.7407(*)	.25530	.004	.2388	1.2427	
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	-.3186(*)	.08367	.000	-.4831	-.1541
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-1.1470(*)	.24266	.000	-1.6241	-.6700
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.3186(*)	.08367	.000	.1541	.4831
		Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	-.8284(*)	.24975	.001	-1.3194	-.3374
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	1.1470(*)	.24266	.000	.6700	1.6241
Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	.8284(*)	.24975	.001	.3374	1.3194	
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	Gen - Y(อายุ 17 ถึง34 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	-.1479	.07609	.053	-.2975	.0017

	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	-1.1109(*)	.22067	.000	-1.5447	-.6770
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	.1479	.07609	.053	-.0017	.2975
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	-.9630(*)	.22712	.000	-1.4095	-.5165
	Gen - B(Baby Boomer)(อายุ 47 ถึง 65 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	1.1109(*)	.22067	.000	.6770	1.5447
	Gen - X (อายุ 35 ถึง 46 ปี)	Gen - Y(อายุ 17 ถึง 34 ปี)	.9630(*)	.22712	.000	.5165	1.4095

* The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	167	3.2196	.83174	.06436	3.0925	3.3466	1.00	5.00
	ปวช./ปวส.	123	3.1626	.76151	.06866	3.0267	3.2985	1.00	5.00
	ปริญญาตรี	98	3.7347	.76276	.07705	3.5818	3.8876	1.67	5.00
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	4.0000	.68165	.19678	3.5669	4.4331	3.00	5.00
	Total	400	3.3517	.82848	.04142	3.2702	3.4331	1.00	5.00
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	167	3.5868	.77547	.06001	3.4683	3.7053	1.00	5.00
	ปวช./ปวส.	123	3.4201	.71139	.06414	3.2931	3.5470	1.00	5.00
	ปริญญาตรี	98	3.8810	.63903	.06455	3.7528	4.0091	2.00	5.00
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.8889	.72937	.21055	3.4255	4.3523	3.00	5.00
	Total	400	3.6167	.74199	.03710	3.5437	3.6896	1.00	5.00
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	167	3.4012	.79282	.06135	3.2801	3.5223	1.00	5.00
	ปวช./ปวส.	123	3.2791	.66718	.06016	3.1600	3.3982	1.00	4.33
	ปริญญาตรี	98	3.6361	.70846	.07157	3.4940	3.7781	1.33	5.00
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.9722	.57662	.16646	3.6059	4.3386	3.00	4.67
	Total	400	3.4383	.74523	.03726	3.3651	3.5116	1.00	5.00

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	167	3.4025	.69982	.05415	3.2956	3.5094	1.00	5.00
	ปวช./ปวส.	123	3.2873	.61994	.05590	3.1766	3.3979	1.11	4.56
	ปริญญาตรี	98	3.7506	.58796	.05939	3.6327	3.8684	2.33	5.00
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.9537	.55950	.16151	3.5982	4.3092	3.00	4.67
	Total	400	3.4689	.67269	.03363	3.4028	3.5350	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	26.733	3	8.911	14.279	.000
	Within Groups	247.133	396	.624		
	Total	273.866	399			
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Between Groups	12.638	3	4.213	8.058	.000
	Within Groups	207.029	396	.523		
	Total	219.667	399			
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Between Groups	10.599	3	3.533	6.631	.000
	Within Groups	210.991	396	.533		
	Total	221.590	399			
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	Between Groups	15.389	3	5.130	12.299	.000
	Within Groups	165.162	396	.417		
	Total	180.551	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	ปวช./ปวส.	.0570	.09387	.544	-.1276	.2415
		ปริญญาตรี	-.5151(*)	.10052	.000	-.7128	-.3175
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.7804(*)	.23610	.001	-1.2446	-.3163
	ปวช./ปวส.	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	-.0570	.09387	.544	-.2415	.1276
		ปริญญาตรี	-.5721(*)	.10697	.000	-.7824	-.3618
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.8374(*)	.23891	.001	-1.3071	-.3677
	ปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	.5151(*)	.10052	.000	.3175	.7128
		ปวช./ปวส.	.5721(*)	.10697	.000	.3618	.7824
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.2653	.24161	.273	-.7403	.2097
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	.7804(*)	.23610	.001	.3163	1.2446
		ปวช./ปวส.	.8374(*)	.23891	.001	.3677	1.3071
		ปริญญาตรี	.2653	.24161	.273	-.2097	.7403
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	ปวช./ปวส.	.1668	.08591	.053	-.0021	.3357
		ปริญญาตรี	-.2941(*)	.09201	.002	-.4750	-.1132
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.3021	.21610	.163	-.7269	.1228
	ปวช./ปวส.	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	-.1668	.08591	.053	-.3357	.0021
		ปริญญาตรี	-.4609(*)	.09790	.000	-.6534	-.2684
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.4688(*)	.21867	.033	-.8987	-.0389
	ปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	.2941(*)	.09201	.002	.1132	.4750
		ปวช./ปวส.	.4609(*)	.09790	.000	.2684	.6534
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.0079	.22114	.971	-.4427	.4268
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	.3021	.21610	.163	-.1228	.7269
		ปวช./ปวส.	.4688(*)	.21867	.033	.0389	.8987
		ปริญญาตรี	.0079	.22114	.971	-.4268	.4427
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา	ปวช./ปวส.	.1221	.08673	.160	-.0484	.2926
		ปริญญาตรี	-.2349(*)	.09288	.012	-.4175	-.0523
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.5710(*)	.21815	.009	-.9999	-.1421
		ปวช./ปวส.	-.1221	.08673	.160	-.2926	.0484

ความรู้สึก ผูกพันองค์กร	ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.3569(*)	.09884	.000	-.5512	-.1626
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.6931(*)	.22075	.002	-1.1271	-.2591
	ปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	.2349(*)	.09288	.012	.0523	.4175
		ปวช./ปวส.	.3569(*)	.09884	.000	.1626	.5512
	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.3362	.22324	.133	-.7751	.1027
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	.5710(*)	.21815	.009	.1421	.9999
	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	.6931(*)	.22075	.002	.2591	1.1271
		ปวช./ปวส.	.3362	.22324	.133	-.1027	.7751
	ตั้งแต่มัธยมต้น ถึงอนุปริญญา	ปริญญาตรี	.1153	.07674	.134	-.0356	.2661
		ปวช./ปวส.	-.3480(*)	.08218	.000	-.5096	-.1865
	ปวช./ปวส.	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.5512(*)	.19301	.005	-.9306	-.1717
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	-.1153	.07674	.134	-.2661	.0356
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.4633(*)	.08745	.000	-.6352	-.2914
		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.6664(*)	.19531	.001	-1.0504	-.2825
	ปริญญาตรี	ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	.3480(*)	.08218	.000	.1865	.5096
		ปวช./ปวส.	.4633(*)	.08745	.000	.2914	.6352
	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	-.2031	.19752	.304	-.5914	.1852
		ตั้งแต่มัธยมต้นถึง อนุปริญญา	.5512(*)	.19301	.005	.1717	.9306
	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	ปวช./ปวส.	.6664(*)	.19531	.001	.2825	1.0504
		ปริญญาตรี	.2031	.19752	.304	-.1852	.5914

* The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	2.8485	.96641	.11896	2.6109	3.0861	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	3.3011	.76142	.06116	3.1803	3.4219	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	3.5146	.75797	.07099	3.3740	3.6553	1.67	5.00
	มากกว่า 20,000 บาท	65	3.6974	.69653	.08639	3.5248	3.8700	1.67	5.00
	Total	400	3.3517	.82848	.04142	3.2702	3.4331	1.00	5.00

ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	3.2374	.89970	.11074	3.0162	3.4585	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	3.5742	.71223	.05721	3.4612	3.6872	1.33	5.00
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	3.7895	.66705	.06248	3.6657	3.9132	2.00	5.00
	มากกว่า 20,000 บาท	65	3.8000	.60323	.07482	3.6505	3.9495	2.67	5.00
	Total	400	3.6167	.74199	.03710	3.5437	3.6896	1.00	5.00
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	3.1414	.78023	.09604	2.9496	3.3332	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	3.3677	.72392	.05815	3.2529	3.4826	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	3.5029	.71540	.06700	3.3702	3.6357	1.33	5.00
	มากกว่า 20,000 บาท	65	3.7949	.66325	.08227	3.6305	3.9592	2.67	5.00
	Total	400	3.4383	.74523	.03726	3.3651	3.5116	1.00	5.00
ความรู้สึกผูกพันขององค์กร	ต่ำกว่า 7,000 บาท	66	3.0758	.79675	.09807	2.8799	3.2716	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	155	3.4143	.63391	.05092	3.3138	3.5149	1.22	5.00
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	114	3.6023	.58289	.05459	3.4942	3.7105	2.00	5.00
	มากกว่า 20,000 บาท	65	3.7641	.56809	.07046	3.6233	3.9049	2.56	4.89
	Total	400	3.4689	.67269	.03363	3.4028	3.5350	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	27.906	3	9.302	14.976	.000
	Within Groups	245.960	396	.621		
	Total	273.866	399			
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Between Groups	15.364	3	5.121	9.926	.000
	Within Groups	204.303	396	.516		
	Total	219.667	399			
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Between Groups	15.329	3	5.110	9.810	.000
	Within Groups	206.261	396	.521		
	Total	221.590	399			

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	Between Groups	18.357	3	6.119	14.939	.000
	Within Groups	162.194	396	.410		
	Total	180.551	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	-.4526(*)	.11584	.000	-.6803	-.2249
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.6661(*)	.12190	.000	-.9058	-.4265
		มากกว่า 20,000 บาท	-.8490(*)	.13772	.000	-1.1197	-.5782
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.4526(*)	.11584	.000	.2249	.6803
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.2135(*)	.09724	.029	-.4047	-.0224
		มากกว่า 20,000 บาท	-.3964(*)	.11646	.001	-.6253	-.1674
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.6661(*)	.12190	.000	.4265	.9058
		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.2135(*)	.09724	.029	.0224	.4047
		มากกว่า 20,000 บาท	-.1828	.12249	.136	-.4236	.0580
	มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.8490(*)	.13772	.000	.5782	1.1197
		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.3964(*)	.11646	.001	.1674	.6253
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	.1828	.12249	.136	-.0580	.4236
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	-.3368(*)	.10557	.002	-.5444	-.1293
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.5521(*)	.11110	.000	-.7705	-.3337
		มากกว่า 20,000 บาท	-.5626(*)	.12552	.000	-.8094	-.3159
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.3368(*)	.10557	.002	.1293	.5444
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.2153(*)	.08862	.016	-.3895	-.0410
		มากกว่า 20,000 บาท	-.2258(*)	.10614	.034	-.4345	-.0171
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.5521(*)	.11110	.000	.3337	.7705
		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.2153(*)	.08862	.016	.0410	.3895
		มากกว่า 20,000 บาท	-.0105	.11164	.925	-.2300	.2089

ความ ปรารถนาที่ จะรักษา สถานภาพ การเป็น สมาชิกของ องค์กรไว้	มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.5626(*)	.12552	.000	.3159	.8094
		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.2258(*)	.10614	.034	.0171	.4345
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	.0105	.11164	.925	-.2089	.2300
	ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	-.2263(*)	.10608	.033	-.4349	-.0178
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.3615(*)	.11163	.001	-.5810	-.1421
		มากกว่า 20,000 บาท	-.6535(*)	.12612	.000	-.9014	-.4055
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.2263(*)	.10608	.033	.0178	.4349
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.1352	.08905	.130	-.3102	.0399
		มากกว่า 20,000 บาท	-.4271(*)	.10665	.000	-.6368	-.2175
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.3615(*)	.11163	.001	.1421
ความรู้สึก ผูกพัน องค์กร		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.1352	.08905	.130	-.0399	.3102
		มากกว่า 20,000 บาท	-.2919(*)	.11217	.010	-.5125	-.0714
	มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.6535(*)	.12612	.000	.4055	.9014
		ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.4271(*)	.10665	.000	.2175	.6368
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	.2919(*)	.11217	.010	.0714	.5125
	ต่ำกว่า 7,000 บาท	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	-.3386(*)	.09407	.000	-.5235	-.1536
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.5266(*)	.09899	.000	-.7212	-.3320
		มากกว่า 20,000 บาท	-.6883(*)	.11183	.000	-.9082	-.4685
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.3386(*)	.09407	.000	.1536	.5235
		ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	-.1880(*)	.07896	.018	-.3432	-.0328
	มากกว่า 20,000 บาท	-.3498(*)	.09457	.000	-.5357	-.1638	
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.5266(*)	.09899	.000	.3320	.7212
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.1880(*)	.07896	.018	.0328	.3432	
	มากกว่า 20,000 บาท	-.1618	.09947	.105	-.3573	.0338	
มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 7,000 บาท	.6883(*)	.11183	.000	.4685	.9082	
	ตั้งแต่ 7,000 ถึง 10,000 บาท	.3498(*)	.09457	.000	.1638	.5357	
	ตั้งแต่ 10,001 ถึง 20,000 บาท	.1618	.09947	.105	-.0338	.3573	

* The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	128	3.3411	.91690	.08104	3.1808	3.5015	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	3.2101	.78000	.06640	3.0788	3.3414	1.00	4.67
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	3.4643	.72073	.07864	3.3079	3.6207	1.00	5.00
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	3.5432	.61428	.11822	3.3002	3.7862	2.33	5.00
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	23	3.6232	1.05075	.21910	3.1688	4.0776	1.00	5.00
	Total	400	3.3517	.82848	.04142	3.2702	3.4331	1.00	5.00
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	128	3.5078	.78811	.06966	3.3700	3.6457	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	3.5531	.71763	.06109	3.4323	3.6739	1.00	5.00
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	3.7143	.67493	.07364	3.5678	3.8608	1.33	5.00
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	4.0123	.73660	.14176	3.7210	4.3037	2.67	5.00
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	23	3.7826	.69347	.14460	3.4827	4.0825	2.00	4.67
	Total	400	3.6167	.74199	.03710	3.5437	3.6896	1.00	5.00
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ต่ำกว่า 1 ปี	128	3.4167	.75295	.06655	3.2850	3.5484	1.00	5.00
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	3.3019	.75012	.06385	3.1757	3.4282	1.00	5.00
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	3.5198	.62168	.06783	3.3849	3.6548	1.33	4.67
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	3.6049	.87724	.16882	3.2579	3.9520	1.33	5.00
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	23	3.8841	.73587	.15344	3.5658	4.2023	2.67	5.00
	Total	400	3.4383	.74523	.03726	3.3651	3.5116	1.00	5.00
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	128	3.4219	.74455	.06581	3.2916	3.5521	1.11	5.00
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	138	3.3551	.63295	.05388	3.2485	3.4616	1.00	4.67
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	84	3.5661	.58911	.06428	3.4383	3.6940	1.22	4.89
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	27	3.7202	.61662	.11867	3.4762	3.9641	2.33	5.00
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	23	3.7633	.67445	.14063	3.4716	4.0549	2.33	4.78
	Total	400	3.4689	.67269	.03363	3.4028	3.5350	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	6.530	4	1.632	2.412	.049
	Within Groups	267.336	395	.677		
	Total	273.866	399			
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	Between Groups	7.735	4	1.934	3.604	.007
	Within Groups	211.932	395	.537		
	Total	219.667	399			
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	Between Groups	8.505	4	2.126	3.941	.004
	Within Groups	213.085	395	.539		
	Total	221.590	399			
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร	Between Groups	6.563	4	1.641	3.725	.005
	Within Groups	173.988	395	.440		
	Total	180.551	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.1310	.10095	.195	-.0675	.3295
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.1231	.11552	.287	-.3502	.1040
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.2021	.17422	.247	-.5446	.1405
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.2820	.18632	.131	-.6483	.0843
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.1310	.10095	.195	-.3295	.0675
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.2541(*)	.11385	.026	-.4780	-.0303
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.3331	.17312	.055	-.6734	.0073
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.4130(*)	.18528	.026	-.7773	-.0488
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.1231	.11552	.287	-.1040	.3502
		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.2541(*)	.11385	.026	.0303	.4780
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.0789	.18200	.665	-.4367	.2789
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.1589	.19361	.412	-.5395	.2217

ความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อ องค์กร	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.2021	.17422	.247	-.1405	.5446	
		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.3331	.17312	.055	-.0073	.6734	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.0789	.18200	.665	-.2789	.4367	
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.0800	.23344	.732	-.5389	.3790	
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	.2820	.18632	.131	-.0843	.6483	
		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.4130(*)	.18528	.026	.0488	.7773	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.1589	.19361	.412	-.2217	.5395	
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	.0800	.23344	.732	-.3790	.5389	
	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	-.0453	.08989	.614	-.2220	.1314	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.2065(*)	.10285	.045	-.4087	-.0043	
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.5045(*)	.15512	.001	-.8095	-.1996	
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.2748	.16589	.098	-.6009	.0513	
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.0453	.08989	.614	-.1314	.2220	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.1611	.10137	.113	-.3604	.0381	
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.4592(*)	.15414	.003	-.7622	-.1562	
	ความ ปรารถนาที่จะ รักษา สถานภาพ การเป็น สมาชิกของ องค์กรไว้	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.2065(*)	.10285	.045	.0043	.4087
			ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.1611	.10137	.113	-.0381	.3604
			มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.2981	.16205	.067	-.6166	.0205
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.0683	.17238	.692	-.4072	.2706	
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี		ต่ำกว่า 1 ปี	.5045(*)	.15512	.001	.1996	.8095	
		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.4592(*)	.15414	.003	.1562	.7622	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.2981	.16205	.067	-.0205	.6166	
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	.2297	.20784	.270	-.1789	.6384	
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป		ต่ำกว่า 1 ปี	.2748	.16589	.098	-.0513	.6009	
		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.2295	.16497	.165	-.0949	.5538	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.0683	.17238	.692	-.2706	.4072	
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.2297	.20784	.270	-.6384	.1789	
ต่ำกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.1147	.09013	.204	-.0625	.2919	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.1032	.10313	.318	-.3059	.0996	
		มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.1883	.15555	.227	-.4941	.1175	
		มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.4674(*)	.16634	.005	-.7944	-.1404	
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี		ต่ำกว่า 1 ปี	-.1147	.09013	.204	-.2919	.0625	
		มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.2179(*)	.10164	.033	-.4177	-.0181	
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.3030	.15456	.051	-.6069	.0009		

	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.5821(*)	.16542	.000	-.9073	-.2569
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.1032	.10313	.318	-.0996	.3059
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.2179(*)	.10164	.033	.0181	.4177
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.0851	.16249	.601	-.4045	.2344
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.3642(*)	.17285	.036	-.7040	-.0244
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.1883	.15555	.227	-.1175	.4941
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.3030	.15456	.051	-.0009	.6069
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.0851	.16249	.601	-.2344	.4045
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.2791	.20841	.181	-.6889	.1306
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	.4674(*)	.16634	.005	.1404	.7944
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.5821(*)	.16542	.000	.2569	.9073
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.3642(*)	.17285	.036	.0244	.7040
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	.2791	.20841	.181	-.1306	.6889
ความรู้สึกผูกพันองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	.0668	.08144	.413	-.0933	.2269
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.1443	.09319	.122	-.3275	.0390
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.2983(*)	.14055	.034	-.5746	-.0220
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.3414(*)	.15031	.024	-.6369	-.0459
ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.0668	.08144	.413	-.2269	.0933
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	-.2111(*)	.09185	.022	-.3916	-.0305
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.3651(*)	.13966	.009	-.6397	-.0905
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.4082(*)	.14948	.007	-.7021	-.1143
มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.1443	.09319	.122	-.0390	.3275
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.2111(*)	.09185	.022	.0305	.3916
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	-.1540	.14683	.295	-.4427	.1346
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.1971	.15619	.208	-.5042	.1099
มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.2983(*)	.14055	.034	.0220	.5746
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.3651(*)	.13966	.009	.0905	.6397
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.1540	.14683	.295	-.1346	.4427
	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	-.0431	.18832	.819	-.4134	.3271
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	.3414(*)	.15031	.024	.0459	.6369
	ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	.4082(*)	.14948	.007	.1143	.7021
	มากกว่า 3 ปี ถึง 6 ปี	.1971	.15619	.208	-.1099	.5042
	มากกว่า 6 ปี ถึง 9 ปี	.0431	.18832	.819	-.3271	.4134

* The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในภาพรวม

Regression

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความรู้สึกผูกพันองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804(a)	.646	.645	.40096

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.725	2	58.362	363.015	.000(a)
	Residual	63.826	397	.161		
	Total	180.551	399			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

b Dependent Variable: ความรู้สึกผูกพันองค์กร

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.656	.106		6.173	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น	.271	.052	.292	5.238	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา	.560	.058	.542	9.710	.000

a Dependent Variable: ความรู้สึกผูกพันองค์กร

Regression

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779(a)	.606	.604	.52117

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.034	2	83.017	305.642	.000(a)
	Residual	107.831	397	.272		
	Total	273.866	399			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.004	.138		-.030	.976
	ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น	.289	.067	.253	4.301	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา	.704	.075	.553	9.388	.000

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Regression

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705(a)	.497	.495	.52732

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.276	2	54.638	196.497	.000(a)
	Residual	110.390	397	.278		
	Total	219.667	399			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

b Dependent Variable: ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.937	.140		6.698	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น	.451	.068	.441	6.634	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา	.333	.076	.292	4.386	.000

a Dependent Variable: ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

Regression

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623(a)	.388	.385	.58453

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.944	2	42.972	125.768	.000(a)
	Residual	135.646	397	.342		
	Total	221.590	399			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา, ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น

b Dependent Variable: ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.037	.155		6.687	.000
	ปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้น	.072	.075	.071	.960	.337
	ปัจจัยจูงใจด้านการบำรุงรักษา	.644	.084	.562	7.655	.000

a Dependent Variable: ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นางสาวนลัทพร ไหม่ตัน
- วัน เดือน ปี เกิด : วันจันทร์ที่ 5 กุมภาพันธ์ 2516
- ที่อยู่ : 64/54 ถ.พระยาสุเรนทร์ ซ.พระยาสุเรนทร์12 ต.บางชัน
เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510
- ประวัติการศึกษา : ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
โรงเรียนลำปางพานิชยการและเทคโนโลยี
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
ระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ระดับปริญญาโท
- ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2541 – 2551 (เจ้าหน้าที่สรรพากร 5)
สำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 1
ปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน (ผู้จัดการฝ่ายบัญชี)
บริษัท ซองจิ (ประเทศไทย) จำกัด
- เบอร์โทรศัพท์ : 081-4378-4875, 02-9554-580
- อีเมล : fay2.fuang1@gmail.com, Nalattaporn@seongji.co.kr