

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

4.1 ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “Employee Engagement ของพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานควบคุมเครื่องจักร หรือช่างระดับ 2 หรือช่างระดับ 1 หรือหัวหน้าช่าง ที่มีความรู้ความสามารถในการ Setup และใช้งานเครื่องจักรแต่ละประเภทได้อย่างดี ในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต่อปัจจัยของ Employee Engagement ที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน และทิศทางของผลของปัจจัยของ Employee Engagement แต่ละด้านต่อการรักษาพนักงาน การศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากพนักงานควบคุมเครื่องจักร หรือช่างระดับ 2 หรือช่างระดับ 1 หรือหัวหน้าช่าง ที่มีความรู้ความสามารถในการ Setup และใช้งานเครื่องจักรแต่ละประเภทได้อย่างดีในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 1,200 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 35.08 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด และแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้มีจำนวน 404 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.96 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ในการเสนอผลการศึกษา คณะผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การรักษาพนักงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1 (อ้างถึงใน ภาคผนวก ค.)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N= 404	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	390	96.5
หญิง	14	3.5
<u>อายุ</u>		
18-27 ปี	133	32.9
28-37 ปี	216	53.5
38-47 ปี	45	11.1
48-57 ปี	8	2.0
58 ปีขึ้นไป	2	0.5
<u>สถานภาพ</u>		
โสด	172	42.6
สมรส	217	53.7
หย่า/หม้าย	15	3.7
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	41	10.1
มัธยมต้น	115	28.5
มัธยมปลาย	116	28.7
ปวช.	39	9.7
ปวส.	30	7.4
ปริญญาตรี	62	15.3
อื่นๆ	1	0.2
<u>อายุงาน</u>		
0-5 ปี	218	54.0
6-10 ปี	117	29.0
11-15 ปี	36	8.9
16-20 ปี	19	4.7
21 ปีขึ้นไป	14	3.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานควบคุมเครื่องจักร หรือช่างระดับ 2 หรือช่างระดับ 1 หรือหัวหน้าช่าง ที่มีความรู้ความสามารถในการตั้งค่าเครื่องจักร และควบคุมการเดินเครื่องจักรได้เป็นอย่างดีในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 404 คน จำแนกข้อมูลทั่วไป ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 390 คน หรือร้อยละ 96.5 และเป็นเพศหญิงจำนวน 14 คน หรือร้อยละ 3.5

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 28-37ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 216 คน หรือร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ มีอายุ 18-27 ปี จำนวน 133 คน หรือร้อยละ 32.9 มีอายุ 38-47 ปี จำนวน 45 คน หรือร้อยละ 11.1 อายุ 48-57 ปี จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 2.0 และมีอายุ 58 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คือ 217 คน หรือร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 172 คน หรือร้อยละ 42.6 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 15คน หรือร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลาย มีจำนวนมากที่สุด คือ 116 คน หรือร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ มีการศึกษาในระดับมัธยมต้น จำนวน 115 คน หรือร้อยละ 28.5 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 41 คน หรือร้อยละ 10.1 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน หรือร้อยละ 15.3 มีการศึกษาในระดับปวช. จำนวน 39 คน หรือร้อยละ 9.7 มีการศึกษาในระดับปวส. จำนวน 30 คน หรือร้อยละ 7.4 และมีการศึกษาในระดับอื่นๆ จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 218 คน หรือร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 117 คน หรือร้อยละ 29.0 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 36 คน หรือร้อยละ 8.9 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 4.7 และมีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควบคุมเครื่องจักร หรือช่างระดับ 2 หรือช่างระดับ 1 หรือหัวหน้าช่าง ที่มีความรู้ความสามารถในการตั้งค่าเครื่องจักร และควบคุมการเดินเครื่องจักรได้เป็นอย่างดีในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะใน

เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาอาชีพ
2) ด้านการบริหารค่าตอบแทน 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2 –
4.9

โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ เกิดจาก การหาค่าเฉลี่ยของผลรวม
ของข้อคำถามด้านการพัฒนาอาชีพจำนวน 9 ข้อ ดังสูตรคำนวณต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ = (องค์การของท่านมีแผนพัฒนาเพื่อ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน + ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าต่อไปได้
+ เมื่อท่านเข้ามาทำงานกับองค์กร ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านสามารถเติบโตในสายอาชีพ
ของท่านได้อย่างไร + องค์กรของท่านมีแผนความก้าวหน้าในเงินเดือนที่ชัดเจน + ท่านมีโอกาส
ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อองค์กรของท่านมีการปรับเงินเดือนประจำปี + ท่านมีโอกาสที่
จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น + ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและ
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ + องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน
โดยมอบหมายให้ท่านทำงานหลากหลาย + ในที่ทำงานท่านมีโอกาสพิสูจน์ให้องค์กรเห็น
ศักยภาพในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้
ความสามารถและความต้องการของท่าน) / 9

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน เกิดจาก การหาค่าเฉลี่ยของผลรวม
ของข้อคำถามด้านการบริหารค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน = (ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับ
เหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน + ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านได้รับจูงใจให้ท่านใช้ความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่ท่านมีประสิทธิภาพ + ท่านรู้สึกว่าคุณค่า
ขององค์กรของท่านจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น + ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของ
องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ทัดเทียมกับองค์กรอื่นหรือมากกว่า + ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจาก
องค์กรคุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานของท่าน + ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัด
สวัสดิการได้เพียงพอกับความต้องการของท่าน) / 6

ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร เกิดจาก การหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของ
ข้อคำถามด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร = (องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้
พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน + องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่าน

พัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ + องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ + เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง + พนักงานในองค์การของท่านมีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน + พนักงานในองค์การของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด + ท่านต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง + พนักงานในองค์การของท่านไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัวผิดพลาด + พนักงานในองค์การของท่านมักต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น + องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการอำนาจหน้าที่ของพนักงาน + องค์การของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันเพื่อต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์การ + องค์การของท่านให้ความสำคัญกับผลงานที่สมบูรณ์แบบ โดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด) / 12

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (อ้างอิงใน ภาคผนวก ง.)

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
1. ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.72	0.59	สูง
2. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.26	0.74	ปานกลาง
3. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.24	0.34	ปานกลาง
ภาพรวม	3.41	0.48	ปานกลาง

จากตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับความผูกพันต่อองค์การตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

จากนั้นก็ทำการทดสอบว่าระดับความผูกพันที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างถึงใน ภาคผนวก จ.)

ด้าน	\bar{X}	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับความผูกพัน ต่อองค์การ
1. ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.72		0.047*	สูง*
2. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.26	0.000*		ปานกลาง*
3. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.24	0.000*		ปานกลาง*
ภาพรวม	3.41	0.000*		ปานกลาง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ($\bar{X} = 3.72$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

- ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทนมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ($\bar{X} = 3.26$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ($\bar{X} = 3.24$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ($\bar{X} = 3.41$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

และพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง สำหรับด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางนั้น มีจำนวน 2 ด้านคือ ในด้านการบริหารค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.26$) และด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.24$)

ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ (อ้างอิงใน ภาคผนวก ง.)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
องค์การของท่านมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	3.79	0.81	สูง
ท่านรู้สึกว่ตำแหน่งที่ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้	3.61	0.79	ปานกลาง
เมื่อท่านเข้ามาทำงานกับองค์การ ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านสามารถเติบโตในสายอาชีพของท่านได้อย่างไร	3.54	0.71	ปานกลาง
องค์การของท่านมีแผนความก้าวหน้าในเงินเดือนที่ชัดเจน	3.56	0.94	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อองค์การของท่านมีการปรับเงินเดือนประจำปี	3.79	0.95	สูง
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น	3.84	0.87	สูง
ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.88	ปานกลาง
องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน โดยมอบหมายให้ท่านทำงานหลากหลาย	3.84	0.81	สูง

ข้อความ	X	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
ในที่ทำงานท่านมีโอกาสพิสูจน์ให้องค์กรเห็น ศักยภาพในการทำงานของท่าน ทำให้ท่าน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน	3.83	0.75	สูง
ภาพรวม	3.72	0.59	สูง

จากตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณ
ได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากนั้นก็ทำการทดสอบว่าระดับความผูกพันที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับ
ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่
ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็
สรุปว่ามีระดับต่ำ

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับ
ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญ
หรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็
สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างอิงใน ภาคผนวก จ.)

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
องค์กรของท่านมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	3.79		0.001*	สูง*
ท่านรู้สึกว่ตำแหน่งที่ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้	3.61	0.000*		ปานกลาง*
เมื่อท่านเข้ามาทำงานกับองค์กร ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านสามารถเติบโตในสายอาชีพของท่านได้อย่างไร	3.54	0.000*		ปานกลาง*
องค์กรของท่านมีแผนความก้าวหน้าในเงินเดือนที่ชัดเจน	3.56	0.000*		ปานกลาง*
ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อองค์กรของท่านมีการปรับเงินเดือนประจำปี	3.79		0.006*	สูง*
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น	3.84		0.000*	สูง*
ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.000*		ปานกลาง*
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน โดยมอบหมายให้ท่านทำงานหลากหลาย	3.84		0.000*	ปานกลาง*

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
ในที่ทำงานท่านมีโอกาสพิสูจน์ให้ องค์กรเห็นศักยภาพในการทำงาน ของท่าน ทำให้ท่านได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของ ท่าน	3.83		0.000*	ปานกลาง*
ภาพรวม	3.72		0.047*	สูง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- ข้อคำถามที่ว่า “องค์กรของท่านมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่ตำแหน่งที่ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “เมื่อท่านเข้ามาทำงานกับองค์กร ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านสามารถเติบโตในสายอาชีพของท่านได้อย่างไร” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ($\bar{X} = 3.54$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “องค์กรของท่านมีแผนความก้าวหน้าในเงินเดือนที่ชัดเจน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อองค์กรของท่านมีการปรับเงินเดือนประจำปี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($\bar{X} = 3.66$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงานโดยมอบหมายให้ท่านทำงานหลากหลาย” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- ข้อคำถามที่ว่า “ในที่ทำงานท่านมีโอกาสพิสูจน์ให้องค์กรเห็นศักยภาพในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ($\bar{X} = 3.83$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ($\bar{X} = 3.72$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

และ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยเฉพาะการที่องค์กรมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.79$) การมีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อองค์กรมีการปรับเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.79$) การมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.84$) การได้พัฒนาทักษะในการทำงาน โดยมอบหมายให้ทำงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.84$) และการมีโอกาสพิสูจน์ให้องค์กรเห็นศักยภาพในการทำงาน ทำให้ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ ($\bar{X} = 3.84$) และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางใน

เรื่องที่มีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.61$) การทราบอย่างชัดเจนถึงวิธีเติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.54$) การมีแผนความก้าวหน้าในเงินเดือนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) และการได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.66$)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน
(อ้างอิงใน ภาคผนวก ง.)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.13	1.05	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนที่ท่านได้รับจูงใจให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่ท่านมีประสิทธิภาพ	3.56	0.89	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.34	0.98	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่า สวัสดิการขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ทัดเทียมกับองค์กรอื่นหรือมากกว่า	3.20	0.96	ปานกลาง
ท่านคิดว่า สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานของท่าน	3.29	0.91	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัดสวัสดิการได้เพียงพอกับความต้องการของท่าน	3.06	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.26	0.74	ปานกลาง

จากตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากนั้นก็ทำการทดสอบว่าระดับความผูกพันที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันดับภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างอิงใน ภาคผนวก จ.)

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์การ
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.13	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนที่ท่านได้รับจูงใจให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ	3.56	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของการทำงานที่ท่านจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.34	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของการทำงานที่ท่านอยู่ทัดเทียมกับองค์การอื่นหรือมากกว่า	3.20	0.000*		ปานกลาง*

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร
ท่านคิดว่า สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร คุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทให้กับการ ทำงานของท่าน	3.29	0.000*		ปานกลาง*
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัดสวัสดิการ ได้เพียงพอกับความต้องการของท่าน	3.06	0.000*		ปานกลาง*
ภาพรวม	3.26	0.000*		ปานกลาง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ($\bar{X} = 3.13$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ท่านได้รับจูงใจให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่าการของค์กรของท่านจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ($\bar{X} = 3.34$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ทัดเทียมกับองค์กรอื่นหรือมากกว่า” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่า สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานของท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัดสวัสดิการได้เพียงพอกับความต้องการของท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ($\bar{X} = 3.06$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ($\bar{X} = 3.26$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

และ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทุกประเด็น โดยเรียงตามลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับจูงใจให้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.56$) องค์กรจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.34$) สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.13$) และองค์กรจัดสวัสดิการได้เพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.06$)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร (อ้างถึงใน ภาคผนวก ง.)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	3.62	0.81	ปานกลาง
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ	3.63	0.88	ปานกลาง

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ	3.46	0.87	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง	4.01	0.79	สูง
พนักงานในองค์กรของท่านมีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน	3.33	0.80	ปานกลาง
พนักงานในองค์กรของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.45	0.92	ปานกลาง
ท่านต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง	3.54	0.93	ปานกลาง
* พนักงานในองค์กรของท่านไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัวผิดพลาด	2.57	0.93	ปานกลาง
* พนักงานในองค์กรของท่านมักต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น	3.07	0.88	ปานกลาง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการอำนาจอำนาจหน้าที่ของพนักงาน	3.46	0.83	ปานกลาง
* องค์กรของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันเพื่อต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กร	2.80	1.95	ปานกลาง
* องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลงานที่สมบูรณ์แบบโดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด	1.95	0.84	ต่ำ
ภาพรวม	3.24	0.34	ปานกลาง

* ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากนั้นทำการทดสอบว่าระดับความผูกพันที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันดับภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างอิงใน ภาคผนวก จ.)

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์การ
องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	3.62	0.000*		ปานกลาง*
องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ	3.63	0.000*		ปานกลาง*
องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ	3.46	0.000*		ปานกลาง*
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง	4.01		0.000*	สูง*
พนักงานในองค์การของท่านมีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน	3.33	0.000*		ปานกลาง*

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร
พนักงานในองค์กรของท่านมีการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.45	0.000*		ปานกลาง*
ท่านต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการ ตัดสินใจนั้นถูกต้อง	3.54	0.000*		ปานกลาง*
** พนักงานในองค์กรของท่านไม่กล้า ตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัว ผิดพลาด	2.57	0.000*		ปานกลาง*
** พนักงานในองค์กรของท่านมัก ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น	3.07	0.000*		ปานกลาง*
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการ อำนาจหน้าที่ของพนักงาน	3.46	0.000*		ปานกลาง*
** องค์กรของท่านมีวิธีการปฏิบัติงาน แบบแข่งขันกัน เพื่อต้องการชนะและ เหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กร	2.80	0.000*		ปานกลาง*
** องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ผลงานที่สมบูรณ์แบบ โดยให้มีความ ผิดพลาดน้อยที่สุด	1.95			ต่ำ*
ภาพรวม	3.24	0.000*		ปานกลาง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.9 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- จากข้อความ “องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด
เป้าหมายการปฏิบัติงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ($\bar{X} = 3.62$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- จากข้อคำถาม “พนักงานในองค์การของท่านมีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “พนักงานในองค์การของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ($\bar{X} = 3.45$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “ท่านต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ($\bar{X} = 3.54$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “พนักงานในองค์การของท่านไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัวผิดพลาด” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ($\bar{X} = 2.57$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “พนักงานในองค์กรของท่านมักต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการอำนาจหน้าที่ของพนักงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “องค์กรของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกัน เพื่อต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กร” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ($\bar{X} = 2.80$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลงานที่สมบูรณ์แบบ โดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ($\bar{X} = 1.95$) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์ในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ($\bar{X} = 3.24$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

และ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เรื่องเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.01$) และความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในประเด็นต่างๆ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.63$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) การที่ต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ($\bar{X} = 3.54$) การให้ความสำคัญกับการอำนาจหน้าที่ของพนักงาน ($\bar{X} = 3.46$) การสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.46$) การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.45$) การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.33$) การต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.07$) การมีวิธีการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกัน เพื่อต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กร ($\bar{X} = 2.80$) การไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัว

ผิดพลาด ($\bar{X} = 2.57$) ส่วนความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำนั้น คือการให้ความสำคัญกับผลงานที่สมบูรณ์แบบ โดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.95$)

ส่วนที่ 3 การรักษานักงาน

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การรักษานักงานของพนักงานควบคุมเครื่องจักร หรือช่างระดับ 2 หรือช่างระดับ 1 หรือหัวหน้าช่าง ที่มีความรู้ความสามารถในการตั้งค่าเครื่องจักร และควบคุมการเดินเครื่องจักรได้เป็นอย่างดีในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับการรักษานักงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับการรักษานักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ง.)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรักษานักงาน
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	3.64	0.73	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.27	0.92	ปานกลาง
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.51	0.81	ปานกลาง
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.11	0.63	สูง
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	4.01	0.68	สูง
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	4.06	0.68	สูง
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	3.63	0.86	ปานกลาง
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	3.64	0.82	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.22	1.07	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	3.23	1.03	ปานกลาง
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ	3.75	0.87	สูง

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรักษา พนักงาน
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับ ทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	3.68	0.69	สูง
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น	3.89	0.72	สูง
ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	3.66	0.82	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.73	0.87	สูง
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	3.91	0.75	สูง
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของ ท่าน	3.68	0.84	สูง
ภาพรวม	3.68	0.52	สูง
ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	3.80	0.88	สูง

จากตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณ
ได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากนั้นก็ทำการทดสอบว่าระดับความผูกพันที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้า
มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็
สรุปว่ามีระดับต่ำ

- ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญ
หรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็
สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างอิงใน ภาคผนวก จ.)

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับการ รักษา พนักงาน
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็น ที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	3.64	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	3.27	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.51	0.000*		ปานกลาง*
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	4.11		0.000*	สูง*
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ของท่านได้เป็นอย่างดี	4.01		0.000*	สูง*
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่าน ได้เป็นอย่างดี	4.06		0.000*	สูง*
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	3.63	0.000*		ปานกลาง*
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ ท่านทราบ	3.64	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.22	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่าน ได้รับ	3.23	0.000*		ปานกลาง*
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	3.75		0.029*	สูง*
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้า ได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	3.68		0.596	ปานกลาง*
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.89		0.000*	สูง*
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานของ ท่าน	3.66		0.934	ปานกลาง*

ข้อความ	\bar{X}	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับการ รักษา พนักงาน
ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย	3.73		0.095	ปานกลาง*
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	3.91		0.000*	สูง*
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของท่าน	3.68		0.619	ปานกลาง*
ภาพรวม	3.68		0.338	ปานกลาง*
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยน งาน	3.80		0.001*	สูง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- จากข้อความ “ท่านรู้สึกว่าท่านมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($\bar{X} = 3.64$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อความ “ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ($\bar{X} = 3.27$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อความ “ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ($\bar{X} = 3.51$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อความ “ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความนี้อยู่ในระดับสูง

- จากข้อความ “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความนี้อยู่ในระดับสูง

- จากข้อคำถาม “ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง
- จากข้อคำถาม “หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- จากข้อคำถาม “หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($\bar{X} = 3.64$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ($\bar{X} = 3.22$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ($\bar{X} = 3.23$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ($\bar{X} = 3.75$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง
- จากข้อคำถาม “ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งไม่แตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ($\bar{X} = 3.89$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง
- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($\bar{X} = 3.66$) ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ($\bar{X} = 3.73$) ซึ่งไม่แตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในองค์กร” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

- จากข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งไม่แตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- ระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งไม่แตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

- จากข้อคำถาม “ท่านชอบงานที่ท่านอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งแตกต่างจาก 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับสูง

และพบว่า การรักษาพนักงานในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกในเรื่องการรักษาพนักงานระดับสูง ในประเด็นต่างๆ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$) การทำงานร่วมกับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.06$) การทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$) ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$) การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนรักษาพนักงานระดับปานกลางมีประเด็นดังนี้คือ ความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 3.73$) การมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน ($\bar{X} = 3.68$) ทักษะคติในการทำงานสอดคล้องกับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.68$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.66$) หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 3.64$) การมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ ($\bar{X} = 3.64$) หัวหน้างานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.63$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ความพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.23$)

ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนประเด็นของการที่เขาชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อการรักษาพนักงานขององค์กรได้ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์และบรรจุกัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 1.1 : เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์และบรรจุกัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (Independent – Samples T Test)

$H_0 : \mu_{\text{Male}} = \mu_{\text{Female}}$: เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์และบรรจุกัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \mu_{\text{Male}} \neq \mu_{\text{Female}}$: เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์และบรรจุกัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรักษาพนักงานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	3.64	0.730	3.57	0.852	0.361	0.718
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.27	0.920	3.21	0.802	0.231	0.818
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.51	0.810	3.64	0.633	-0.629	0.530
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.11	0.630	4.14	0.663	-0.190	0.849

การรักษาพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	4.01	0.684	4.29	0.611	-1.513	0.131
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	4.06	0.682	4.29	0.469	-1.247	0.213
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	3.63	0.859	3.71	0.825	-0.380	0.704
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	3.63	0.829	3.93	0.616	-1.784	0.095
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.21	1.076	3.64	0.929	-1.493	0.136
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	3.23	1.034	3.29	1.069	-0.213	0.831
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	3.76	0.869	3.71	0.914	0.178	0.859
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	3.67	0.699	3.86	0.363	-1.794	0.091
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.89	0.725	3.93	0.475	-0.199	0.842
ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	3.66	0.828	3.64	0.633	0.095	0.924
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.75	0.874	3.29	0.726	1.957	0.051
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	3.91	0.762	3.93	0.475	-0.089	0.929

การรักษาพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน	3.71	0.826	3.00	0.877	3.134	0.002*
ภาพรวม	3.68	0.523	3.71	0.223	-0.404	0.691
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	3.80	0.884	3.79	0.802	0.070	0.944

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ เพศชายและเพศหญิง ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 : อายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (ANOVA - Scheffe)

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$: ช่วงอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$: ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละช่วงอายุ (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	0.342	0.850
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.890	0.470
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	1.528	0.193
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.759	0.553

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	0.462	0.763
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	0.345	0.847
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	0.485	0.747
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	0.357	0.839
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.946	0.004*
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	1.624	0.167
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	1.031	0.391
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	0.739	0.566
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.241	0.915
ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	1.573	0.181
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	0.288	0.886
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	0.726	0.575
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน	0.289	0.885
ภาพรวม	0.471	0.757
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.961	0.429

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (ANOVA - Scheffe)

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานใน
อุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละ
สถานภาพสมรส (อ้างถึงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	0.027	0.973
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.078	0.127
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	1.644	0.194
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1.284	0.278
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	1.094	0.336
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	0.322	0.725
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	1.042	0.354
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	1.252	0.287
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	0.548	0.578
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	2.223	0.110
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	0.477	0.621
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมของ องค์กร	1.236	0.292
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.567	0.568
ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	0.240	0.787
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	0.437	0.646
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	1.042	0.354
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน	0.035	0.966
ภาพรวม	1.124	0.326
ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.650	0.523

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (ANOVA - Scheffe)

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7$: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7$: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละระดับการศึกษา (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	0.450	0.845
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	1.295	0.258
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	2.735	0.013*
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1.057	0.388
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	0.736	0.621
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	0.799	0.571
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	0.376	0.894
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	0.456	0.841
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	1.580	0.152
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	3.945	0.001*

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	1.895	0.081
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	0.986	0.434
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	13.84	0.220
ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	1.616	0.141
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	1.091	0.367
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	0.795	0.574
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน	0.687	0.661
ภาพรวม	0.670	0.674
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	6.295	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่า ระดับการรักษาพนักงานในภาพรวมมีค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” มีค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสาเหตุที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการประมวลผลรวมในข้อต่างทางสถิติ กับการให้แต่ละบุคคลประเมินในภาพรวมเองทำให้ผลต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรณารักษ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (ANOVA - Scheffe)

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$: อายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรณารักษ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$: อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรณารักษ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละ
ช่วงอายุงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	F	P
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ	0.618	0.650
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.332	0.055
ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	2.171	0.072
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.688	0.601
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	1.141	0.337
ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	2.075	0.083
หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม	0.591	0.669
หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ	1.550	0.187
ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	1.367	0.245
ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	1.382	0.240
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	1.817	0.125
ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร	1.183	0.317
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.258	0.905
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานของท่าน	1.190	0.315
ท่านรู้สึกว่างานของคุณมีความท้าทาย	0.305	0.875
ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร	0.194	0.941
ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน	0.583	0.675
ภาพรวม	0.358	0.839
ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	1.340	0.255

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวม เกิดจาก การหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของข้อคำถามเกี่ยวกับการรักษาพนักงาน จำนวน 17 ข้อข้างต้น ดังสูตรคำนวณต่อไปนี้

ภาพรวมของการรักษาพนักงาน = (ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของโรงพิมพ์ต่างๆ + ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน + ท่านรู้สึกมีความ

ปลอดภัยในการทำงาน + ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี + ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี + ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี + หัวหน้าของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านอย่างยุติธรรม + หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้ท่านทราบ + ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ + ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ + ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร + ทัศนคติของท่านในการทำงานสามารถเข้าได้กับทัศนคติและค่านิยมขององค์กร + ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น + ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในงานของท่าน + ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย + ท่านรู้สึกว่าท่านได้มีส่วนร่วมในองค์กร + ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่าน) / 17

จากตารางที่ 4.16 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (Simple Linear Regression)

$H_0 : \rho = 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \rho \neq 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการพัฒนาอาชีพกับการรักษา
พนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	P
ภาพรวม	0.000*
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อ
คำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า
P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนา
อาชีพมีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (Simple Linear Regression)

$H_0 : \rho = 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อการรักษา
พนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล

$H_1 : \rho \neq 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนส่งผลต่อการรักษา
พนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการบริหารค่าตอบแทนกับการ
รักษาพนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	P
ภาพรวม	0.000*
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนมีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานทางสถิติ (Simple Linear Regression)

$H_0 : \rho = 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1 : \rho \neq 0$: ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการรักษาพนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	P
ภาพรวม	0.000*
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ ค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันด้านการพัฒนา อาชีพกับการรักษาพนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	Correlations
ภาพรวม	0.734
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.534

จากตารางที่ 4.20 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ มีค่า Correlations เป็นบวก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือ สัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับการรักษาพนักงาน หมายความว่า ถ้ามีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพก็จะส่งผลให้เพิ่มระดับการรักษาพนักงานด้วย ในทำนองเดียวกันถ้ามีการลดความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพก็จะส่งผลให้ลดระดับการรักษาพนักงานด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการบริหารค่าตอบแทนกับการรักษาพนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	Correlations
ภาพรวม	0.697
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.456

จากตารางที่ 4.21 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ มีค่า Correlations เป็นบวก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือ สัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับการรักษาพนักงาน หมายความว่า ถ้ามีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนก็จะส่งผลให้เพิ่มระดับการรักษาพนักงาน

ด้วย ในทำนองเดียวกันถ้ามีการลดความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนก็จะส่งผลให้ลดระดับการรักษาพนักงานด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการรักษาพนักงาน (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน	Correlations
ภาพรวม	0.518
ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	0.377

จากตารางที่ 4.22 จะอภิปรายผลในระดับการรักษาพนักงานในภาพรวม และในข้อความคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พบว่าทั้งสองให้ผลเหมือนกัน คือ มีค่า Correlations เป็นบวก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือ สัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับการรักษาพนักงาน หมายความว่า ถ้ามีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรก็จะส่งผลให้เพิ่มระดับการรักษาพนักงานด้วย ในทำนองเดียวกันถ้ามีการลดความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรก็จะส่งผลให้ลดระดับการรักษาพนักงานด้วยเช่นกัน

4.2 การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “Employee Engagement ของพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถนำมาอภิปรายในประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ตัว คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงานนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของภราดี บุตรศักดิ์ศรี(2540,

น.8) ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับ แนวโน้มการลาออกจากงาน นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงานขององค์กรเช่นกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลอีก 1 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการรักษาพนักงานนั้น ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของมอบลีย์ (1982, p.10) ที่ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ อายุงาน การศึกษา เป็นต้น มีผลต่อการลาออกหรือไม่ลาออกจากองค์กรของพนักงาน อีกทั้งไม่สอดคล้องกับที่ Porter และ Steers (1973 อ้างถึงใน ภรณ์ มหามนต์, 2529, น.24) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร มี 4 ประการคือ 1.ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธในกลุ่มเพื่อน 3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท 4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

ส่วนในข้อคำถามที่ว่า “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน” พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรักษาพนักงานนั้น สอดคล้องกับการสำรวจและวิเคราะห์ของเบรนแฮมและสถาบัน Saratoga (2005, p.2) ที่ว่า พนักงานจะเริ่มถอนตัวและคิดถึง การลาออกเมื่อความต้องการพื้นฐานหนึ่งประการหรือมากกว่าไม่ได้รับการตอบสนองซึ่งหนึ่งใน ความต้องการพื้นฐานดังกล่าวได้แก่ ความต้องการด้านความรู้สึก”มีความสามารถ”(The need to feel competent) คือ ความรู้สึกที่คาดหวังว่าจะได้รับการจัดให้ทำงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถและงานที่ทำหาย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับแตกต่างกัน อาจจะมองว่า ตนเองมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันแต่ต้องมาทำงานด้านการผลิตที่ซ้ำซากจำเจ ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนก็ได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลต่อระดับการรักษาพนักงานนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสซาร์ก เวชยานนท์ (2545 อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์) ที่พบว่า ประเด็นกลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า จาก คำถามปลายเปิดที่ให้พนักงานในองค์กรตัวอย่างระบุกลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อจูงใจให้

พนักงานทำงานอยู่กับองค์การนาน ๆ ผลที่ได้สามารถจัดอันดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ 1. การมีสวัสดิการดี 2. การให้ผลตอบแทนเป็นเงิน 3. การมีโอกาสก้าวหน้า 4. การเลื่อนตำแหน่ง 5. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรตลอดเวลา 6. การมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน 7. การมีความรักและเชื่อมั่นในองค์การ 8. ความมั่นคงในงาน 9. การให้ความสำคัญกับบุคลากร และ 10. การทำงานที่ท้าทายตรงกับความรู้และประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับ วุฒิปงศ์ เตชะดำรงสิน และคณะ (2537, น.29-31) ที่พบว่า ผลจากการศึกษาสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์จากปัจจัยต่าง ๆ 40 ปัจจัยใน 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะงานของอาจารย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว สวัสดิการที่อยู่อาศัยและเศรษฐกิจ พบว่าแต่ละปัจจัยมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของอาจารย์ และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านลักษณะงานของอาจารย์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ

นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การทางด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลในทางบวกกับระดับการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งหมายความว่า ถ้าองค์การแสดงให้เห็นว่ามีสายการพัฒนาที่ชัดเจนที่พนักงานสามารถก้าวเดินและเติบโตในหน้าที่การงานในองค์การได้มากเท่าใด ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การไว้ได้มากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ความตั้งใจลาออกของ Gaertner and Nollen (1992, p.448) ให้แนวความคิดว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์การ สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังว่าจะจากองค์การไปเนื่องจากเชื่อว่าตนจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก โดยตรงกันว่าพนักงานคาดหวังว่าจะจากองค์การไปเนื่องจากเชื่อว่าตนจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก แต่ถ้าพนักงานเห็นการสิ่งที่ดีกว่านั้นอยู่ในองค์การ ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตน ก็จะไม่ลาออก หรือก็คือสามารถรักษาพนักงานไว้ได้นั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทนมีผลต่อระดับการรักษาพนักงานนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Greg Levin (2004) ได้แนะนำวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยบริหารจัดการการลาออก หรือเพื่อลดอัตราการลาออกที่เกิดจากการเบรินเข้าที่ ซึ่งพบว่าอยู่ที่ร้อยละ 30-50 ต่อปี โดยวิธีการต่าง ๆ ที่ Greg Levin, 2004 เสนอไว้ในทฤษฎี มีดังนี้

(1) Intriguing off-phone tasks and objects - เป็นการเปลี่ยนมุมมองเพื่อสร้างความรู้สึกในเชิงบวกให้แก่พนักงาน โดยการจ่าย Incentive ในรูปแบบต่าง ๆ

(2) Social events held in-house and outside the Call Center - เพื่อสร้างสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ผ่อนคลายสนุกสนาน

(3) Creative and continuous agent recognition and reward - เป็นการมอบรางวัลคำชมเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกแก่พนักงาน

(4) Formal skill/career paths - เน้นไปที่การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ มีการกำหนด Career Path ที่ชัดเจน โดยจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้นั้น เช่น การเลือกใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้กับพนักงานที่สามารถเรียนรู้ในทักษะที่สูงขึ้น

ซึ่งข้อ (1) และข้อ (4) สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนว่ามีผลต่อระดับการรักษาพนักงาน

และสอดคล้องกับ นิสิตารักษ์ เวชยานนท์ (2545 อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์) ที่ศึกษาพบว่า ประเด็นกลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน จากคำถามปลายเปิดที่ให้พนักงานในองค์กรตัวอย่างระบุกลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ นั้น ผลที่ได้ใน 2 อันดับแรกคือ การมีสวัสดิการดี และการให้ผลตอบแทนเป็นเงิน ตามลำดับ

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนส่งผลด้านบวกต่อการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นั้นหมายความว่า ถ้าองค์กรให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้รักษาพนักงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Roberts, Hulin and Rousseau (1978 อ้างถึงใน ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, น.9) ได้เสนอว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายในองค์กร ความเท่าเทียม ค่าตอบแทน ซึ่งBretz, Broudreau and Judge(1994 quoted in Vandenberg and Nelson, 1999, p.1314) พบว่า การที่พนักงานมีความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆต่อองค์กรและงาน เช่น ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน นโยบายขององค์กรเป็นสาเหตุของความตั้งใจลาออก และ Shaw (2002 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น.59) กล่าวว่า เหตุผลที่พนักงานลาออกส่วนใหญ่ก็จะเป็นการบังคับบัญชาที่ไม่ดี ไม่มีตำแหน่งที่ทำหายความสามารถ มีโอกาสในความก้าวหน้าจำกัด ไม่ได้รับการยอมรับหรือเห็นความสำคัญ มีอำนาจควบคุมในการทำงานที่จำกัด ค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม และมีโอกาสที่ดีในที่ทำงานอื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ March and Simon (1958, อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น.60) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ความสมดุลในองค์กร (Organizational equilibrium) ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์กรใน

การจูงใจสมาชิกในองค์การเพื่อคงให้มีการเข้าร่วมทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยที่พนักงาน จะคงมีการทำงานในองค์การนานตราบเท่าที่มีการให้สิ่งจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงาน ในทางกลับกัน พนักงานก็ทุ่มเททำงานให้กับองค์การ ซึ่งทั้งพนักงาน และองค์การต่างก็พยายามรักษาสมดุลระหว่างการให้สิ่งจูงใจและการทุ่มเททำงาน ซึ่งผลที่ตามมา ของความสมดุลดังกล่าวทำให้องค์การสามารถดำรงการดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้นการให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ก็จะทำให้พนักงานพึงพอใจและไม่ลาออกจากงาน

อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องการบริหารค่าตอบแทน ของ นักวิชาการหลายท่าน กล่าวคือ วิลาวรรณ ธิพิศาล(2550, น.225) ได้กล่าวถึง การบริหาร ค่าตอบแทนของแต่ละองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ โดยจุดมุ่งหมายที่สอดคล้อง กับคณะผู้วิจัยคือ การบริหารค่าตอบแทนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรพึงพอใจ การที่บุคลากร ได้รับความดูแลเอาใจใส่ในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดการ ลาออก การร้องเรียน และปัญหาเกี่ยวกับการจ้าง ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักเสมอ คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากร โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับในรูปของ ค่าจ้างและเงินเดือน และเพื่อให้บุคลากรสรรสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น คือ การจูงใจให้รางวัลตอบ แทนพิเศษแก่บุคลากร เมื่อมีผลงานดีขึ้น ซึ่งเป็นความเชื่อในหมู่ผู้บริหารทั่วไปว่า การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเพิ่มควรให้ตามผลงาน คนที่ปฏิบัติงานได้มากควรได้รับค่าตอบแทนมาก คนที่มี ผลงานดีและมีการสรรสร้างผลงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถสูง จะต้องได้รับรางวัลตอบแทน พิเศษ

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อระดับการ รักษาพนักงานนั้น พบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะตัวขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การ อาจมีส่วนเหมือนหรือต่างกันได้ ซึ่งพนักงานที่จะทำงานในองค์การได้ต้องมีคุณลักษณะที่ ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ไม่อย่างนั้นแล้วจะไม่สามารถทำงานใน องค์การนั้นได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานและในองค์การอันนำไปสู่การ ลาออกในที่สุด สอดคล้องกับ Roberts, Hulin and Rousseau (1978 อ้างถึงใน ภราดี บุตรศักดิ์ศรี , 2540, น.9) ได้เสนอ โมเดลอธิบายการลาออก โดยให้ข้อเสนอว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการ สื่อสารภายในองค์การ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ความเป็นทางการ และระบบสื่อสารภายในองค์การ ก็คือวัฒนธรรมองค์การนั่นเอง

อีกทั้งยังเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับ ระดับการรักษาพนักงาน นั่นคือ การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ตรงหรือใกล้เคียงกับลักษณะนิสัยของพนักงานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพอใจในองค์การนำไปสู่การรักษาพนักงาน ซึ่งตรงกับ Hom and Griffeth (1994 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น.63) ได้เสนอ รูปแบบของกระบวนการลาออกแบบบูรณาการไว้ว่า ปัจจัยนำของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ขอบเขตหน้าที่งาน ความเครียดในบทบาทหน้าที่งาน ความผูกพันยึดติดในกลุ่มผู้ร่วมงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน การบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และสภาพจิตอารมณ์ ส่วนปัจจัยนำของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ การคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน้าที่ในงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน การลงทุนในการทำงาน ความจงรักภักดี เวลาในงาน และความคับข้องใจต่อพฤติกรรมการทำงาน สภาวะทางเลือกในงาน และแนวโน้มที่จะมีความผูกพัน ซึ่งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การส่งผลซึ่งกันและกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การในแบบที่สร้างความเครียดในบทบาทหน้าที่การงาน หรือสร้างความคับข้องใจต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ก็จะส่งผลให้ไม่สามารถรักษาพนักงานไว้ได้

5. หาสมการทำนายระดับการรักษาพนักงาน

การหาสมการทำนายระดับการรักษาพนักงานด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ Linear Regression ได้ดังนี้ (อ้างถึงใน ภาคผนวก ข.)

การรักษาพนักงาน (ภาพรวม) = $0.864 + 0.378$ ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ + 0.245 ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน + 0.190 ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 63.0%

การรักษาพนักงาน (ข้อคำถาม “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน”) = $0.251 + 0.549$ ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ + 0.195 ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน + 0.268 ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 31.2%

แต่ในการใช้ Linear Regression มีข้อจำกัดว่าตัวแปรแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงทำการทดสอบด้วย Pearson Correlation

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (อ้างอิงใน ภาคผนวก ฉ.)

	ความผูกพันต่อองค์การด้าน การพัฒนาอาชีพ	ความผูกพันต่อองค์การด้าน การบริหารค่าตอบแทน	ความผูกพันต่อองค์การด้าน วัฒนธรรมองค์การ	การรักษาพนักงานในภาพรวม
ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ	1			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหาร ค่าตอบแทน	0.660	1		
ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ	0.535	0.451	1	
การรักษาพนักงานในภาพรวม	0.734	0.697	0.518	1

	ความผูกพันต่อองค์การด้าน การพัฒนาอาชีพ	ความผูกพันต่อองค์การด้าน การบริหารค่าตอบแทน	ความผูกพันต่อองค์การด้าน วัฒนธรรมองค์การ	การรักษาพนักงานในข้อ คำถาม “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน”
ความผูกพันต่อองค์การด้านการ พัฒนาอาชีพ	1			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการ บริหารค่าตอบแทน	0.660	1		
ความผูกพันต่อองค์การด้าน วัฒนธรรมองค์การ	0.535	0.451	1	
การรักษาพนักงานในข้อคำถาม “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะ เปลี่ยนงาน”	0.534	0.456	0.377	1

พบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายการรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดของ Multiple Regression คณะผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) มาเพื่อลดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มตัวแปรใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548 : น. 204 – 214)

1. ตรวจสอบว่าตัวแปรต่างๆ อันได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่จะนำมาแบ่งกลุ่มนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ ถ้ามีตัวแปรบางตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้ศูนย์) ให้ตัดตัวแปรนั้นออก

จากตาราง 4.23 ในข้างต้น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าไม่เข้าใกล้ศูนย์ จึงไม่ได้ตัดตัวแปรตัวใดออก

1.2 ใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยการตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่สัมพันธ์กัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์กัน

ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser – Meger – Olkin) ด้วยโปรแกรม SPSS Version 13 พบว่าได้ค่า KMO = 0.669 (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.) โดยค่า KMO มีค่ามาก (เข้าใกล้ 1) หรือใช้ Bartlett's Test ซึ่งมีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square ได้ค่า Chi-Square = 374.511 และค่าความเป็นไปได้ = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ได้

2. ทำการวิเคราะห์ปัจจัยโดยการสกัดปัจจัย

ทางกลุ่มใช้วิธี Principal Component Analysis ในการสร้างปัจจัยได้ผลลัพธ์ดังแสดงในตารางที่ 4.24 – 4.27

ตารางที่ 4.24 Total Variance Explained (อ้างอิงในภาคผนวก ข.)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.102	70.065	70.065	2.102	70.065	70.065
2	.570	18.992	89.057			
3	.328	10.943	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ผลลัพธ์ในตาราง 4.24 แสดงการสร้างปัจจัย โดยคำว่า Component หมายถึง ปัจจัย (Factor) เนื่องจากมีตัวแปร 3 ตัว (ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กร) โดยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยจะทำการ Standardized ตัวแปรแต่ละตัว เพื่อให้ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าแปรปรวนเป็น 1 ดังนั้น ค่าแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรทั้ง 3 ตัวจะเป็น 3

Component ที่ 1 หรือปัจจัยที่ 1 ซึ่งเป็น Linear combination ของตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าแปรปรวน = 2.102 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70.065 ของค่าแปรปรวนทั้งหมด

สำหรับ Component ที่ 2 และ 3 มีค่าแปรปรวนต่ำกว่า 1 ซึ่งน้อยกว่าค่าแปรปรวนของตัวแปรที่ Standardized แล้ว จึงไม่นำมาพิจารณา

ดังนั้นจากตัวแปรเดิม 3 ตัว (ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กร) จะจัดเป็นปัจจัยได้ 1 ปัจจัย โดยที่มีค่าแปรปรวน 70.065% ของค่าแปรปรวนทั้งหมด

3. การจัดตัวแปรเดิม (ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์กร) ให้อยู่ในปัจจัย ซึ่งพิจารณาจากค่า Factor Loading ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 Component Matrix(a) (อ้างอิงใน ภาคผนวก ข.)

	Component
	1
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ	0.884
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน	0.847
ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.776

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 1 components extracted.

เมื่อศึกษาจากค่า Factor Loading ในตารางที่ 4.25 พบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถจัดกลุ่มได้ 1 ปัจจัย โดยแต่ละตัวแปรจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับปัจจัยไปในทางบวก หรือแปรผันตามกัน โดยมีค่าสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับตัวแปรทั้ง 3 ตัว (ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์การ) ดังนี้

ปัจจัย (Component 1) = 0.884 ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ + 0.847 ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน + 0.776 ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ

จากนั้นทำการตั้งชื่อปัจจัย โดยพบว่า จากตัวแปรทั้ง 3 (ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์การ) ล้วนแต่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น ดังนั้นจึงทำการตั้งชื่อปัจจัย (Component 1) เป็น ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถเขียนสมการใหม่ได้เป็น

ความผูกพันต่อองค์การ = 0.884 ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ + 0.847 ความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน + 0.776 ความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อทำการจัดกลุ่มตัวแปรทั้ง 3 ด้าน (ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์การ) เป็นกลุ่มปัจจัย (ความผูกพันต่อองค์การ) แล้ว หลังจากนั้นจึงนำกลุ่มปัจจัย (ความผูกพันต่อองค์การ) มาใช้ทำนายค่าการรักษานักงานแทนตัวแปรทั้ง 3 (ความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านวัฒนธรรมองค์การ) ได้สมการดังนี้ (อ้างถึงใน ภาคผนวก ฉ.)

การรักษานักงาน (ภาพรวม) = 0.810 + 0.335 ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 62.5%

การรักษานักงาน (ข้อคำถาม “ท่านชอบงานที่ทำอยู่ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน”) = 0.397 + 0.397 ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 30.1%