

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 686 ชุด ที่ได้รับคืนจากแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งสิ้น 1,000 ชุด เพื่อศึกษา การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ระดับของการรับรู้ การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ลักษณะในการจ้างงาน
อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ระดับรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	676	98.5
- หญิง	10	1.5
รวม	686	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ลักษณะในการจ้างงานอายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ระดับรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
- 20 – 29 ปี	427	62.20
- 30 – 39 ปี	172	25.10
- 40 – 49 ปี	74	10.80
- 50 ปีขึ้นไป	13	1.90
รวม	686	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	116	16.90
- มัธยมศึกษา	392	57.10
- ปวช.	127	18.50
- ปวส.	37	5.40
-ปริญญาตรี	14	2.00
รวม	686	100.00
4. สถานภาพ		
- โสด	346	50.40
- แต่งงาน	323	47.10
- อื่นๆ	17	2.50
รวม	686	100.00
5. ลักษณะในการจ้างงาน		
- พนักงานประจำ	303	44.20
- พนักงานชั่วคราว	383	55.80
รวม	686	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ลักษณะในการจ้างงาน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ระดับรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุการทำงาน		
- 0 - 5 ปี	429	62.50
- 6 - 10 ปี	91	13.30
- 11 - 20 ปี	136	19.80
- 21 ปี ขึ้นไป	30	4.40
รวม	686	100.00
7. ตำแหน่งงาน		
- ระดับพนักงาน	606	88.30
- ระดับพนักงานอาวุโส/ ผู้เชี่ยวชาญ	9	1.30
- ระดับหัวหน้างาน	71	10.30
รวม	686	100.00
8. ระดับรายได้		
- 5,001 - 15,000 บาท	535	78.00
- 15,001 - 25,000 บาท	116	16.90
- 25,001 - 35,000 บาท	27	3.90
- 35,001 - 45,000 บาท	7	1.00
- มากกว่า 45,000 บาท	1	0.10
รวม	686	100.00

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราวใน
บริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 686 คน ประกอบด้วยเพศชายจำนวน 676 คน คิดเป็นร้อยละ
98.5 และเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง
20-29 ปี จำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ 30-39 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 25.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ ระดับปวช. จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 โดยกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และมีสถานภาพสมรสแล้วจำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และเป็นพนักงานประจำจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 0-5 ปี จำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน จำนวน 606 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับรายได้ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 5,001 – 15,000 บาท จำนวน 535 คน คิดเป็นร้อยละ 78 รองลงมาอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
- ชาย	295	97.36	381	99.48
- หญิง	8	2.64	2	0.52
รวม	303	100.00	383	100.00
2. อายุ				
- 20 – 29 ปี	67	22.12	360	94.00
- 30 – 39 ปี	149	49.17	23	6.00
- 40 – 49 ปี	74	24.42		
- 50 ปีขึ้นไป	13	4.29		
รวม	303	100.00	383	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา				
-ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	58	19.14	58	15.14
-มัธยมศึกษา	161	53.14	231	60.31
-ปวช.	65	21.45	62	16.19
-ปวส.	10	3.30	27	7.05
-ปริญญาตรี	9	2.97	5	1.31
รวม	303	100.00	383	100.00
4. สถานภาพ				
- โสด	73	24.09	273	71.28
- แต่งงาน	224	73.93	99	25.85
- อื่นๆ	6	1.98	11	2.87
รวม	303	100.00	383	100.00
5. อายุการทำงาน				
- 0 - 5 ปี	80	26.40	349	91.12
- 6 - 10 ปี	61	20.13	30	7.84
- 11 - 20 ปี	134	44.23	2	0.52
- 21 ปี ขึ้นไป	28	9.24	2	0.52
รวม	303	100.00	383	100.00
6. ตำแหน่งงาน				
- ระดับพนักงาน	227	74.92	379	98.96
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	8	2.64	1	0.26
- ระดับหัวหน้างาน	68	22.44	3	0.78
รวม	303	100.00	383	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ระดับรายได้				
- 5,001 – 15,000 บาท	154	50.83	381	99.48
- 15,001 – 25,000 บาท	116	38.28		
- 25,001 – 35,000 บาท	26	8.58	1	0.26
- 35,001 – 45,000 บาท	6	1.98	1	0.26
- มากกว่า 45,000 บาท	1	0.33		
รวม	303	100.00	383	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 97 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.14 โดยส่วนมากแล้วมีสถานภาพสมรสแล้วจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 73.93 มีอายุงานในช่วง 11-20 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 74.92 ระดับรายได้ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 5,001 – 15,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.83

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชั่วคราว ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 99.48 มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 60.31 โดยส่วนมากแล้วมีสถานภาพโสดจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 71.28 มีอายุงานในช่วง 0-5 ปี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 91.12 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 98.96 ระดับรายได้ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 5,001 – 15,000 บาท จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 99.48

1.2 การวิเคราะห์ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	686	74.4431	10.6862
2. เพศ			
- ชาย	676	74.5266	10.6742
- หญิง	10	68.8000	10.4966
3. อายุ (ปี)			
- 20 – 29 ปี	427	74.1663	10.1880
- 30 – 39 ปี	172	75.8081	11.6214
- 40 – 49 ปี	74	73.3243	11.1418
- 50 ปีขึ้นไป	13	71.8462	10.4710
4. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	116	72.1638	9.9947
- มัธยมศึกษา	392	75.2270	10.8558
- ปวช.	127	72.9764	8.3945
- ปวส.	37	74.6486	12.2955
-ปริญญาตรี	14	84.1429	17.3199
5. สถานภาพ			
- โสด	346	73.7659	10.3616
- แต่งงาน	323	75.1920	10.9986
- อื่นๆ	17	74.0000	10.8628
6. ลักษณะในการจ้างงาน			
- พนักงานประจำ	303	75.3102	11.3717
- พนักงานชั่วคราว	383	73.7572	10.0736

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
7. อายุการทำงาน			
- 0 - 5 ปี	429	73.8322	10.0387
- 6 – 10 ปี	91	75.2967	10.9346
- 11 - 20 ปี	136	76.8456	12.2673
- 21 ปี ขึ้นไป	30	69.7000	8.9603
8. ตำแหน่งงาน			
- ระดับพนักงาน	606	74.6914	10.4096
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	9	79.0000	9.8489
- ระดับหัวหน้างาน	71	71.7465	12.6205
9. ระดับรายได้			
- 5,001 – 15,000 บาท	535	74.2393	10.0276
- 15,001 – 25,000 บาท	116	76.1466	12.9476
- 25,001 – 35,000 บาท	27	73.4444	11.9207
- 35,001 – 45,000 บาท	7	66.0000	10.5198
- มากกว่า 45,000 บาท	1	72.0000	-

หมายเหตุ : คะแนนเต็ม (Total score) คือ 130 คะแนน

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาโดยเฉลี่ย 74.4431 เมื่อพิจารณาระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาตามลักษณะส่วนบุคคลแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 74.5266 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 68.8000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 75.8081 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ย 84.1429 สถานภาพสมรส เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 75.1920 พนักงานประจำเป็นลักษณะการจ้างงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 75.3102 อายุงาน 11-20 ปี เป็นช่วง

ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 76.8456 พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 79.0000 ระดับรายได้ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 76.1466

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	303	75.3102	11.3713	383	73.7572	10.0736
2. เพศ						
- ชาย	295	75.4237	11.3946	381	73.8320	10.0414
- หญิง	8	71.1250	10.2461	2	59.5000	6.3640
3. อายุ (ปี)						
- 20 – 29 ปี	67	76.4925	10.1659	360	73.7333	10.1474
- 30 – 39 ปี	149	76.0671	11.9756	23	74.1304	9.0318
- 40 – 49 ปี	74	73.3243	11.1418			
- 50 ปีขึ้นไป	13	71.8462	10.4710			
4. ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่า	58	74.0862	9.5537	58	70.2414	10.1365
- มัธยมศึกษา	161	76.0497	11.5200	231	74.6537	10.3546
- มัธยมศึกษา	65	73.2308	9.6076	62	72.7097	6.9692
- ปวช.	10	73.6000	14.1751	27	75.0370	11.7979
- ปวส.	9	86.8889	20.0215	5	79.2000	11.2116
-ปริญญาตรี						

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
5. สถานภาพ						
- โสด	73	75.2466	10.3987	273	73.3700	10.3348
- แต่งงาน	224	75.5580	11.6833	99	74.3636	9.2664
- อื่นๆ	6	66.8333	8.7274	11	77.9091	10.1534
6. อายุการทำงาน						
- 0 - 5 ปี	80	74.7750	9.7915	349	73.6160	10.0959
- 6 - 10 ปี	61	75.0328	11.4178	30	75.8333	10.0450
- 11 - 20 ปี	134	76.8657	12.3324	2	75.5000	9.1924
- 21 ปี ขึ้นไป	28	70.0000	9.2014	2	65.5000	2.1213
7. ตำแหน่งงาน						
- ระดับพนักงาน	227	76.3172	10.9081	379	73.7177	9.9877
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	8	76.5000	6.8243	1	99.0000	
- ระดับหัวหน้างาน	68	71.8088	12.6718	3	70.3333	13.8584
8. ระดับรายได้						
- 5,001 – 5,000 บาท	154	75.4870	9.7894	381	73.7349	10.0912
- 15,001 – 25,000 บาท	116	76.1466	12.9476			
- 25,001 – 35,000 บาท	26	73.1154	12.0310	1	82.0000	
- 35,001 – 45,000 บาท	6	64.6667	10.8566	1	74.0000	
- มากกว่า 45,000 บาท	1	72.0000				

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานประจำแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 73.8320 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 59.5000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 20-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 76.4925 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ย 86.8889 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 77.9091 อายุงาน 11-20 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 76.8657 พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 76.5000 รายได้ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 76.1466

เมื่อพิจารณาระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานชั่วคราวแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 75.4237 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 71.1250 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 74.1304 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ย 79.2000 สถานภาพสมรส เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 75.5580 อายุงาน 6 -10 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 75.8333 พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 99.0000 รายได้ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 82.0000

ตารางที่ 4.5

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ชาย	676	74.5266	10.6742	1.684	0.093
หญิง	10	68.800	10.4966		

ตารางที่ 4.5 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	533.511	3	177.837	1.561	0.198
ภายในกลุ่ม	77689.77	682	113.915		
ทั้งหมด	78223.28	685			

จากตารางที่ 4.6 พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2435.526	4	608.881	5.471	.000**
ภายในกลุ่ม	75787.76	681	111.289		
ทั้งหมด	78223.28	685			

**p<.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อ
ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ระดับการศึกษา	X	SD	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	72.1638	9.9947	-	*	-	-	*
มัธยมศึกษา	75.227	10.8558	*	-	*	-	*
ปวช.	72.9764	8.3945	-	*	-	-	*
ปวส.	74.6486	12.2955	-	-	-	-	*
ปริญญาตรี	84.1429	17.3199	*	*	*	*	-

**p<.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา และ ปวช. จะมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	343.146	2	171.573	1.505	0.223
ภายในกลุ่ม	77880.14	683	114.027		
ทั้งหมด	78223.28	685			

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสถานการณ์ภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10
แสดงผลการวิเคราะห์อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1686.32	3	562.107	5.009	.002**
ภายในกลุ่ม	76536.96	682	112.224		
ทั้งหมด	78223.28	685			

**p<.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11
แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของอายุงานที่ส่งผลต่อ
ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

อายุงาน	$\bar{X}$	SD	0-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
0-5 ปี	73.8322	10.0387			*	*
6-10 ปี	75.2967	10.9346				*
11-20 ปี	76.8456	12.2673	*			*
21 ปี ขึ้นไป	69.7	8.9603	*	*	*	

**p<.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปจะมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาดำกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 0-5 ปี จะมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาน้อยกว่าอายุงาน 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
พนักงาน/พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญ	615	74.7545	10.4069	2.252	.025**
หัวหน้างาน	71	71.7465	12.6205		

**p<.05

ตารางที่ 4.12 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงาน/พนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ กับ หัวหน้างาน โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการวิเคราะห์ห้ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	582.656	2	291.328	2.563	.078
ภายในกลุ่ม	77640.63	683	113.676		
ทั้งหมด	78223.28	685			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	686	70.4227	9.6547
2. เพศ			
- ชาย	676	70.3728	9.5728
- หญิง	10	73.8000	14.4515
3. อายุ (ปี)			
- 20 – 29 ปี	427	70.0890	9.9124
- 30 – 39 ปี	172	71.0640	9.2339
- 40 – 49 ปี	74	70.9595	9.3800
- 50 ปีขึ้นไป	13	69.8462	8.4048
4. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	116	71.7241	9.1000
- มัธยมศึกษา	392	69.9566	10.1858
- ปวช.	127	71.4094	8.4875
- ปวส.	37	69.1622	8.5749
-ปริญญาตรี	14	67.0714	10.4400
5. สถานภาพ			
- โสด	346	70.3873	10.0172
- แต่งงาน	323	70.4241	9.3803
- อื่นๆ	17	71.1176	7.1666
6. ลักษณะในการจ้างงาน			
- พนักงานประจำ	303	71.4158	9.2610
- พนักงานชั่วคราว	383	69.6371	9.8967

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
7. อายุการทำงาน			
- 0 - 5 ปี	429	70.0746	9.7857
- 6 – 10 ปี	91	71.2418	9.0558
- 11 - 20 ปี	136	70.4706	9.5149
- 21 ปี ขึ้นไป	30	72.7000	10.1613
8. ตำแหน่งงาน			
- ระดับพนักงาน	606	70.3498	9.7713
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	9	61.6667	4.7170
- ระดับหัวหน้างาน	71	72.1549	8.4543
9. ระดับรายได้			
- 5,001 – 15,000 บาท	535	70.3338	9.5528
- 15,001 – 25,000 บาท	116	70.1724	10.5272
- 25,001 – 35,000 บาท	27	73.1481	8.0465
- 35,001 – 45,000 บาท	7	70.7143	8.8828
- มากกว่า 45,000 บาท	1	73.0000	-

หมายเหตุ : คะแนนเต็ม (Total score) คือ 100 คะแนน

จากตารางที่ 4.14 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ย 70.4227 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 70.3728 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 73.8000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 71.0640 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 71.7241 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 71.1176 พนักงานประจำเป็นลักษณะการจ้างงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 71.4158 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่มี

คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 72.7000 หัวหน้างานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 72.1549 ระดับรายได้ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 73.1481

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	303	71.4158	9.2610	383	69.6371	9.8967
2. เพศ						
- ชาย	295	71.2814	9.0557	381	69.6693	9.9094
- หญิง	8	76.3750	15.0707	2	63.5000	4.9497
3. อายุ (ปี)						
- 20 – 29 ปี	67	72.6866	8.7251	360	69.6056	10.0550
- 30 – 39 ปี	149	71.2081	9.5311	23	70.1304	7.1115
- 40 – 49 ปี	74	70.9595	9.3800			
- 50 ปีขึ้นไป	13	69.8462	8.4048			
4. ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	58	72.0517	9.3366	58	71.3966	8.9265
- มัธยมศึกษา	161	71.0621	10.0609	231	69.1861	10.2229
- ปวช.	65	72.2000	7.2698	62	70.5806	9.5909
- ปวส.	10	72.4000	6.0406	27	67.9630	9.1462
-ปริญญาตรี	9	66.8889	9.6753	5	67.4000	12.9151
5. สถานภาพ						
- โสด	73	72.6986	9.4717	273	69.7692	10.0978
- แต่งงาน	224	70.9375	9.2400	99	69.2626	9.6369
- อื่นๆ	6	73.6667	6.3456	11	69.7273	7.4845

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
6. อายุการทำงาน						
- 0 - 5 ปี	80	71.2875	8.1384	349	69.7966	10.1155
- 6 – 10 ปี	61	72.9508	9.4117	30	67.7667	7.2525
- 11 - 20 ปี	134	70.4030	9.5572	2	75.0000	5.6569
- 21 ปี ขึ้นไป	28	73.2857	10.2302	2	64.5000	4.9497
7. ตำแหน่งงาน						
- ระดับพนักงาน	227	71.4229	9.4727	379	69.7071	9.9025
- ระดับพนักงาน	8	61.8750	4.9982	1	60.0000	
อาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ						
- ระดับหัวหน้างาน	68	72.5147	8.3192	3	64.0000	8.8882
8. ระดับรายได้						
- 5,001 – 15,000 บาท	154	71.9545	8.4763	381	69.6745	9.8899
- 15,001 – 25,000 บาท	116	70.1324	10.5272			
- 25,001 – 35,000 บาท	26	73.2308	8.1942	1	71.0000	
- 35,001 – 45,000 บาท	6	73.5000	5.4314	1	54.0000	
- มากกว่า 45,000 บาท	1	73.0000				

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 71.2814 ส่วนเพศ

หญิงมีคะแนนเฉลี่ย 63.5000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 20-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 72.6866 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปวส. มีคะแนนเฉลี่ย 72.4000 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 73.6667 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 73.2857 หัวหน้างานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 72.5147 ระดับรายได้ในช่วง 35,001 – 45,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 73.5000

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชั่วคราวแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 69.6693 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 71.1250 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 70.1304 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 71.3966 สถานภาพโสดเป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 69.7692 อายุงาน 11-20 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 75.0000 ระดับพนักงานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 69.7071 ระดับรายได้ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 71.0000

ตารางที่ 4.16

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ชาย	676	70.3728	9.5728	-0.748	0.474
หญิง	10	73.8000	14.4515		

ตารางที่ 4.16 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	143.9200	3	47.9730	0.514	0.673
ภายในกลุ่ม	63707.4900	682	93.4130		
ทั้งหมด	63851.4100	685			

จากตารางที่ 4.17 พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	621.3060	4	155.3260	1.673	0.154
ภายในกลุ่ม	63230.1000	681	92.8490		
ทั้งหมด	763851.4100	685			

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	8.6450	2	4.3220	0.046	0.955
ภายในกลุ่ม	63842.7600	683	93.4740		
ทั้งหมด	63851.4100	685			

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสถานการณ์ภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการวิเคราะห์ถ้อยงานของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	286.9290	3	89.6430	0.962	0.41
ภายในกลุ่ม	63582.4800	682	93.2290		
ทั้งหมด	63851.4100	685			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
พนักงาน/พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญ	615	70.2228	9.7702	-1.598	.110
หัวหน้างาน	71	72.1549	8.4543		

ตารางที่ 4.21 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน/พนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ กับ หัวหน้างาน โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	186.527	2	93.263	1.001	.368
ภายในกลุ่ม	63664.88	683	93.214		
ทั้งหมด	63851.41	685			

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

1.4 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	686	128.5131	14.8735
2. เพศ			
- ชาย	676	128.4423	14.7692
- หญิง	10	133.3000	21.2606
3. อายุ (ปี)			
- 20 – 29 ปี	427	127.2506	14.8812
	172	130.1570	14.2605
- 30 – 39 ปี	74	131.3243	15.0743
- 40 – 49 ปี	13	132.2308	18.0885
- 50 ปีขึ้นไป			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
4. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	116	129.3707	15.6219
- มัธยมศึกษา	392	128.2194	14.5896
- ปวช.	127	129.0787	14.4577
- ปวส.	37	127.1622	15.2725
- ปริญญาตรี	14	128.0714	20.1550
5. สถานภาพ			
- โสด	346	127.0405	15.2845
- แต่งงาน	323	130.2074	14.0985
- อื่นๆ	17	126.2941	17.9853
6. ลักษณะในการจ้างงาน			
- พนักงานประจำ	303	130.4026	14.1642
- พนักงานชั่วคราว	383	127.0183	15.2648
7. อายุการทำงาน			
- 0 - 5 ปี	429	128.1166	14.8222
- 6 - 10 ปี	91	125.4396	14.1069
- 11 - 20 ปี	136	130.6838	14.4667
- 21 ปี ขึ้นไป	30	133.6667	17.5957
8. ตำแหน่งงาน			
- ระดับพนักงาน	606	127.8762	14.5548
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	9	124.3333	21.1246
- ระดับหัวหน้างาน	71	134.4789	15.5259

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
9. ระดับรายได้			
- 5,001 – 15,000 บาท	535	127.9963	14.2312
- 15,001 – 25,000 บาท	116	129.8448	16.7911
- 25,001 – 35,000 บาท	27	133.6667	14.2990
- 35,001 – 45,000 บาท	7	123.2857	25.8567
- มากกว่า 45,000 บาท	1	148.0000	-

หมายเหตุ : คะแนนเต็ม (Total score) คือ 165 คะแนน

จากตารางที่ 4.23 แสดงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยเฉลี่ย 128.5131 เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามลักษณะส่วนบุคคลแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 128.4423 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 133.3000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 50 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ย 132.2308 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 129.3707 สถานภาพสมรส เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 130.2074 พนักงานประจำเป็นลักษณะการจ้างงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 130.4026 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 133.6667 หัวหน้างานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 134.4789 ระดับรายได้มากกว่า 45,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 148.0000

ตารางที่ 4.24

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	303	130.4026	14.1642	383	127.0183	15.2648
2. เพศ						
- ชาย	295	130.2983	13.9679	381	127.0052	15.2241
- หญิง	8	134.2500	21.0696	2	129.5000	30.4056
3. อายุ (ปี)						
- 20 – 29 ปี	67	128.4925	12.5883	360	127.0194	15.2744
- 30 – 39 ปี	149	130.6443	14.0598	23	127	15.4537
- 40 – 49 ปี	74	131.3243	15.0743			
- 50 ปีขึ้นไป	13	132.2308	18.0885			
4. ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	58	131.7069	14.3258	58	127.0345	16.6143
- มัธยมศึกษา	161	129.2547	15.0820	231	127.4978	14.2249
- ปวช.	65	131.1231	12.0656	62	126.9355	16.4286
- ปวส.	10	133.0000	12.4007	27	125.0000	15.8672
-ปริญญาตรี	9	134.4444	12.4309	5	116.6000	27.4827
5. สถานภาพ						
- โสด	73	128.3836	12.8448	273	126.6813	15.8754
- แต่งงาน	224	130.8304	14.6330	99	128.7980	12.7655
- อื่นๆ	6	139.0000	5.9666	11	119.3636	18.7097

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
6. อายุการทำงาน						
- 0 - 5 ปี	80	131.3125	12.1921	349	127.3840	15.2830
- 6 – 10 ปี	61	126.7049	13.7178	30	122.8667	14.7665
- 11 - 20 ปี	134	130.5373	14.5182	2	140.5000	4.9497
- 21 ปี ขึ้นไป	28	135.2143	17.1817	2	112.0000	1.4142
7. ตำแหน่งงาน						
- ระดับพนักงาน	227	129.2291	13.7133	379	127.0660	14.9955
- ระดับพนักงาน	8	124.3750	22.5828	1	124.0000	-
อาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ						
- ระดับหัวหน้างาน	68	135.0294	13.6371	3	122.0000	44.3058
8. ระดับรายได้						
- 5,001– 15,000 บาท	154	130.1623	11.8694	381	127.1207	15.0071
-15,001–25,000 บาท	116	129.8448	16.7911			
-25,001–35,000 บาท	26	133.2692	14.4293	1	144.0000	-
-35,001–45,000 บาท	6	132.0000	12.8219	1	71.0000	-
-มากกว่า45,000 บาท	1	148.0000				

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณา
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำแล้วจะพบว่า เพศชายมี
คะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 130.2983 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 134.2500 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด คือ 50 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ย 132.2308 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ
ปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ย 134.4444 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่

ระดับ 139.0000 อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 135.2143 หัวหน้างานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 135.0294 ระดับรายได้มากกว่า 45,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 148.0000

เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานชั่วคราวแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 127.0052 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 129.5000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 20-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 127.0194 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 127.4978 สถานภาพสมรสเป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 128.7980 อายุงาน 11-20 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 140.5000 ระดับพนักงานเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 127.0660 ระดับรายได้ 25,001 – 35,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 144.0000

ตารางที่ 4.25

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ชาย	676	128.4423	14.7692	-0.72	0.49
หญิง	10	133.300	21.2606		

ตารางที่ 4.25 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.26
แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1909.909	3	636.636	2.902	0.034**
ภายในกลุ่ม	149627.500	682	219.395		
ทั้งหมด	151537.400	685			

**p< .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27
แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของอายุที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุ	$\bar{X}$	SD	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20-29 ปี	127.2506	14.8812		*	*	
30-39 ปี	130.157	14.2605	*			
40-49 ปี	131.3243	15.0743	*			
50 ปี ขึ้นไป	132.2308	18.0885				

**p<.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าช่วงอายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	230.0210	4	57.5050	0.259	0.904
ภายในกลุ่ม	151307.4000	681	222.1840		
ทั้งหมด	151537.4000	685			

จากตารางที่ 4.28 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการวิเคราะห์สัณฐานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1761.3170	2	880.6580	4.016	0.018**
ภายในกลุ่ม	149776.1000	683	219.2910		
ทั้งหมด	151537.4000	685			

**p< .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าสัณฐานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำ
การวิเคราะห์หาคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของสถานภาพที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุงาน	$\bar{X}$	SD	โสด	แต่งงาน	อื่นๆ
โสด	127.0405	15.2845		*	
แต่งงาน	130.2074	14.0985	*		
อื่นๆ	126.2491	17.9853			

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31

แสดงผลการวิเคราะห์อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2364.7210	3	788.2400	3.604	.013**
ภายในกลุ่ม	149172.7000	682	218.7280		
ทั้งหมด	151537.4000	685			

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของอายุงานที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุงาน	$\bar{X}$	SD	0-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
0-5 ปี	128.1166	14.8222				*
6-10 ปี	125.4396	14.1069			*	*
11-20 ปี	130.6838	14.4667		*		
21 ปี ขึ้นไป	133.6667	17.5957	*	*		

**p<.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปจะมีระดับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าช่วงอายุงาน 0-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-20 ปี จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง
กว่าอายุงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.33

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
พนักงาน/พนักงานอาวุโส และผู้เชี่ยวชาญ	615	127.8244	14.6537	-3.601	.000**
หัวหน้างาน	71	134.4789	15.5259		

**p<.05

ตารางที่ 4.33 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงาน/พนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ กับ หัวหน้างาน โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t

พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.34

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อ
ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	774.183	2	387.091	1.754	.174
ภายในกลุ่ม	150763.2	683	220.737		
ทั้งหมด	151537.4	685			

จากตารางที่ 4.34 พบว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

1.5 การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ตารางที่ 4.35

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะลาออก
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	686	29.2128	7.0650
2. เพศ			
- ชาย	676	29.2944	7.0200
- หญิง	10	23.7000	8.2872

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะลาออก
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
3. อายุ (ปี)			
- 20 – 29 ปี	427	30.2014	7.0138
- 30 – 39 ปี	172	27.8605	6.8529
- 40 – 49 ปี	74	27.1622	7.1712
- 50 ปีขึ้นไป	13	26.3077	4.9730
4. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	116	27.5172	5.8940
- มัธยมศึกษา	392	29.7143	7.3419
- ปวช.	127	28.2126	6.3291
- ปวส.	37	31.3514	6.3430
-ปริญญาตรี	14	32.6429	11.5399
5. สถานภาพ			
- โสด	346	30.1358	7.2269
- แต่งงาน	323	28.1610	6.7552
- อื่นๆ	17	30.4118	7.0804
6. ลักษณะในการจ้างงาน			
- พนักงานประจำ	303	27.3795	6.8762
- พนักงานชั่วคราว	383	30.6632	6.8811
7. อายุการทำงาน			
- 0 - 5 ปี	429	30.0536	6.8029
- 6 – 10 ปี	91	29.1538	7.6244
- 11 - 20 ปี	136	27.5809	7.1373
- 21 ปี ขึ้นไป	30	24.7667	5.9171

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะลาออก
ของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	SD
8. ตำแหน่งงาน			
- ระดับพนักงาน	606	29.5644	6.9771
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	9	37.2222	7.7262
- ระดับหัวหน้างาน	71	25.1972	5.9345
9. ระดับรายได้			
- 5,001 – 15,000 บาท	535	29.9065	6.8711
- 15,001 – 25,000 บาท	116	27.3534	7.3476
- 25,001 – 35,000 บาท	27	24.5556	5.9442
- 35,001 – 45,000 บาท	7	26.0000	8.9815
- มากกว่า 45,000 บาท	1	22.0000	-

หมายเหตุ : คะแนนเต็ม (Total score) คือ 55 คะแนน

จากตารางที่ 4.35 แสดงระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกโดยเฉลี่ย 29.2128 เมื่อพิจารณาระดับความตั้งใจที่จะลาออกตามลักษณะส่วนบุคคลแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 29.2944 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 23.7000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 20-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 30.2014 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ย 32.6429 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 30.4118 พนักงานชั่วคราวเป็นลักษณะการจ้างงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 30.6632 อายุงาน 0-5 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 30.0536 พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 37.2222 ระดับรายได้ 5,001 – 15,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 29.9065

ตารางที่ 4.36

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะลาออก
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	303	27.3795	6.8762	383	30.6632	6.8811
2. เพศ						
- ชาย	295	27.4949	6.7953	381	30.6877	6.8813
- หญิง	8	28.1250	8.9032	2	26.0000	7.0711
3. อายุ (ปี)						
- 20 – 29 ปี	67	28.1045	7.3095	360	30.5917	6.8978
- 30 – 39 ปี	149	27.2550	6.7013	23	31.7826	6.6603
- 40 – 49 ปี	74	27.1622	7.1712			
- 50 ปีขึ้นไป	13	26.3077	4.9730			
4. ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	58	26.6034	5.2246	58	28.4310	6.4103
- มัธยมศึกษา	161	28.2422	7.7215	231	30.7403	6.8981
- ปวช.	65	25.6308	5.0916	62	30.9194	6.4026
- ปวส.	10	26.7000	3.5292	27	33.0741	6.3241
-ปริญญาตรี	9	30.3333	11.0454	5	36.8000	12.4579
5. สถานภาพ						
- โสด	73	27.4658	7.4630	273	30.8498	7.0055
- แต่งงาน	224	27.4286	6.7455	99	29.8182	6.5112
- อื่นๆ	6	24.5000	3.7815	11	33.6364	6.3761

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะลาออก
ของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานประจำ			พนักงานชั่วคราว		
	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
6. อายุการทำงาน						
- 0 - 5 ปี	80	27.5250	6.2520	349	30.6332	6.7999
- 6 - 10 ปี	61	28.0492	7.1424	30	31.4000	8.1900
- 11 - 20 ปี	134	27.5746	7.1906	2	28.0000	.0000
- 21 ปี ขึ้นไป	28	24.5714	6.0823	2	27.5000	.7071
7. ตำแหน่งงาน						
- ระดับพนักงาน	227	27.8194	6.9453	379	30.6095	6.7933
- ระดับพนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ	8	35.7500	6.7771	1	49.0000	-
- ระดับหัวหน้างาน	68	24.9265	5.5215	3	31.3333	12.3423
8. ระดับรายได้						
- 5,001-15,000 บาท	154	28.1104	6.5873	381	30.6325	6.8584
- 15,001-25,000 บาท	116	27.3534	7.3476			-
- 25,001-35,000 บาท	26	24.4231	6.0211	1	28.0000	-
- 35,001-45,000 บาท	6	22.8333	3.5449	1	45.0000	-
- มากกว่า 45,000 บาท	1	22.0000				

จากตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 27.4949 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 28.1250 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 31.7826 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ย 36.8000 สถานภาพโสดเป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 27.4658 อายุงาน 6-10 ปี เป็นช่วงที่

มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 28.0492 พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 35.7500 ระดับรายได้ 5,001 – 15,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 28.1104

เมื่อพิจารณาระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานชั่วคราวแล้วจะพบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยที่ระดับ 30.6877 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 26.0000 ช่วงอายุที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 31.7826 ระดับการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ย 36.8000 สถานภาพอื่นๆ เป็นสถานภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 33.6364 อายุงาน 6 -10 ปี เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 31.4000 ระดับพนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 49.0000 ระดับรายได้ 35,001 – 45,000 บาท เป็นช่วงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ 45.0000

ตารางที่ 4.37

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ชาย	676	29.2944	7.0200	8.2872	.013**
หญิง	10	23.7000	8.2872		

**p<.05

ตารางที่ 4.37 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38

แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1152.7740	3	384.2580	7.932	.000**
ภายในกลุ่ม	33038.1500	682	48.4430		
ทั้งหมด	34190.9300	685			

**p< .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของอายุที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

อายุ	$\bar{X}$	SD	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20-29 ปี	30.2014	7.0138		*	*	*
30-39 ปี	27.8605	6.8529	*			
40-49 ปี	27.1622	7.1712	*			
50 ปี ขึ้นไป	26.3077	4.973	*			

**p<.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.40

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	893.0550	4	223.2640	4.566	.001**
ภายในกลุ่ม	33297.8700	681	48.8960		
ทั้งหมด	34190.9300	685			

**p<.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	27.5172	5.894		*		*	*
มัธยมศึกษา	29.7143	7.3419	*		*		
ปวช.	28.2126	6.3291		*		*	*
ปวส.	31.3514	6.343	*		*		
ปริญญาตรี	32.6429	11.5399	*		*		

**p<.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ปวส. และ ปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระดับปวช.จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ปวส. และ ปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

ตารางที่ 4.42

แสดงผลการวิเคราะห์สถาณภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	676.5650	2	338.2830	6.894	.001**
ภายในกลุ่ม	33514.3600	683	49.0690		
ทั้งหมด	34190.9300	685			

**p< .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่าสถาณภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของสถาณภาพที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

สถาณภาพ	$\bar{X}$	SD	ไสด	แต่งงาน	อื่นๆ
ไสด	30.1358	7.2269		*	
แต่งงาน	28.161	6.7552	*		
อื่นๆ	30.4118	7.0804			

**p<.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถาณภาพไสด จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44

แสดงผลการวิเคราะห์อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1258.8370	3	419.6120	8.69	.000**
ภายในกลุ่ม	32932.0900	682	48.2880		
ทั้งหมด	34190.9300	685			

**p<.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของอายุงานที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

อายุงาน	$\bar{X}$	SD	0-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
0-5 ปี	30.0536	6.8029			*	*
6-10 ปี	29.1538	7.6244				*
11-20 ปี	27.5809	7.1373	*			*
21 ปี ขึ้นไป	24.7667	5.9171	*	*	*	

**p<.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปจะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าช่วงอายุงานอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 0-5 ปี จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่าอายุงาน 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.46

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
พนักงาน/พนักงานอาวุโสและผู้เชี่ยวชาญ	615	29.6764	7.0421	5.152	.000**
หัวหน้างาน	71	25.1972	5.9345		

**p<.05

ตารางที่ 4.46 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน/พนักงานอาวุโส/ผู้เชี่ยวชาญ กับ หัวหน้างาน โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่า ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.47

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1348.920	2	674.460	14.026	.000**
ภายในกลุ่ม	32842.01	683	48.085		
ทั้งหมด	34190.9300	685			

**p<.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของระดับรายได้ที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจที่จะลาออก

รายได้	$\bar{X}$	SD	5001– 15000 บาท	15001– 25000 บาท	25000 บาท ขึ้นไป
5001–15000 บาท	29.9065	6.8711		*	*
15001–25000 บาท	27.3534	7.3476	*		
25000 บาทขึ้นไป	24.7714	6.4675	*		

**p<.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 5001 – 15000 บาท จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่าระดับรายได้อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.49

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

การละเมิดสัญญาทาง จิตวิทยา	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	66.8786	11.3605	-7.261	.000**
กลุ่มต่ำ	171	74.6491	8.2615		

** p< .05

ตารางที่ 4.49 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.50

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
จำแนกตามการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

การละเมิดสัญญาทาง จิตวิทยา	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	125.7688	15.8211	-5.689	.000**
กลุ่มต่ำ	171	134.5614	12.6487		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.50 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูง จะมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่สูงกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.51

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

จำแนกตามการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

การละเมิดสัญญาทาง จิตวิทยา	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	32.5838	7.7084	9.939	.000**
กลุ่มต่ำ	171	25.2865	5.7838		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.51 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูง จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่สูงกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สูงกว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.52

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
จำแนกตามความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	135.7168	10.4300	9.123	.000**
กลุ่มต่ำ	171	120.7953	18.7073		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.52 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สูงกว่าความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.53

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน
จำแนกตามความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	24.3235	6.0932	-	.000**
กลุ่มต่ำ	171	34.7427	6.6033	15.211	

** $p < .05$

ตารางที่ 4.53 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับต่ำ

ตารางที่ 4.54

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน
จำแนกตามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
กลุ่มสูง	173	25.9191	7.2380	-9.394	.000**
กลุ่มต่ำ	171	32.8246	6.3620		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.54 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงและต่ำ โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลให้

พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 7 ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

ตารางที่ 4.55

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
พนักงานประจำ	303	75.3102	11.3713	1.894	.059
พนักงานชั่วคราว	383	73.7572	10.0736		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.55 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 ที่ว่า ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

สมมติฐานที่ 8 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

ตารางที่ 4.56
 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
พนักงานประจำ	303	71.4158	9.2610	2.405	.016**
พนักงานชั่วคราว	383	69.6371	9.8967		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.56 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ที่ว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

สมมติฐานที่ 9 ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

ตารางที่ 4.57
 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
 จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
พนักงานประจำ	303	130.4026	14.1642	2.976	.003**
พนักงานชั่วคราว	383	127.0183	15.2648		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.57 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานชั่วคราว จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 ที่ว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

สมมติฐานที่ 10 ระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำต่ำกว่าพนักงานชั่วคราว

ตารางที่ 4.58
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value (2-tailed)
พนักงานประจำ	303	27.3795	6.8762	-6.209	.000**
พนักงานชั่วคราว	383	30.6632	6.8811		

** $p < .05$

ตารางที่ 4.58 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่าพนักงานชั่วคราว จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10 ที่ว่าระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำต่ำกว่าพนักงานชั่วคราว

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มาศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ดังแสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.59

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	ความผูกพันต่อองค์กร	.605	.366	.365	394.187**
2	การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	.645	.416	.414	243.386**
3	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.660	.435	.433	175.126**

** p< .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก มีจำนวน 3 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ทำนายได้ร้อยละ 36.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 41.40 และ เมื่อเพิ่มตัวพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 43.30

ตารางที่ 4.60
แสดงรูปแบบสมการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig t
ความผูกพันต่อองค์กร	-.335	2.912	-.458	17.544	.000**
การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	.150	.024	.226	-13.678	.000**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.0734	.020	-.155	7.347	.000**
ค่าคงที่	51.092	.015		-4.791	.000**

** p< .05

จากตารางที่ 4.60 สามารถสร้างสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้
 ความตั้งใจที่จะลาออก = 51.092 - .335 (ความผูกพันต่อองค์กร) + .150 (การ
 ละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา) - .0734 (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)
 เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการทำนายดังนี้
 ความตั้งใจที่จะลาออก = -.458 (ความผูกพันต่อองค์กร) + .226 (การละเมิดสัญญา
 ทางจิตวิทยา) - .155 (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)