

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบไปด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน ที่แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการประมวลผลได้ จากนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

##### 4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 288 คน โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการอธิบายผลข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	222	77.1
หญิง	66	22.9
รวม	288	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	92	31.9
30 - 40 ปี	113	39.3
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	83	28.8
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และมีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	66	22.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	72	25.0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	73	25.4
อนุปริญญาขึ้นไป	77	26.7
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือระดับศึกษาตอนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	88	30.6
สมรส	184	63.8
หม้าย/ หย่า	16	5.6
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีสถานภาพหม้ายหรือหย่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาทต่อเดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000	59	20.5
10,001 – 13,000	132	45.8
13,001 – 16,000	56	19.5
มากกว่า 16,000	41	14.2
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 13,000 บาทต่อเดือน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีรายได้ระหว่าง 13,001 – 16,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และมีรายได้มากกว่า 16,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	71	24.7
1 - 3 ปี	89	30.9
3 - 5 ปี	51	17.7
5 ปีขึ้นไป	77	26.7
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 - 3 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาคือมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และมีอายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	142	49.3
ผู้บริหาร	146	50.7
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

#### 4.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้และพัฒนา ของพนักงาน ในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 288 คน โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ภาวะผู้นำ	4.27	0.54	มาก
ค่าตอบแทน	4.10	0.63	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.58	มาก
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	4.09	0.66	มาก
การเรียนรู้และพัฒนา	4.07	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.51$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.54$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.63$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.66$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.58$ ) และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.66$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ผู้จัดการหรือหัวหน้างานได้ชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างชัดเจน	4.34	0.62	มาก
ผู้จัดการหรือหัวหน้างานได้แจ้งเป้าหมายในการทำงานให้รับทราบ	4.42	0.60	มาก
ผู้จัดการหรือหัวหน้างานร่วมปฏิบัติงานด้วยเสมอ	4.16	0.73	มาก
ผู้จัดการหรือหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.18	0.73	มาก
ผู้จัดการหรือหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ	4.04	0.77	มาก
การเชื่อมั่นว่าผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะสามารถพาพนักงานและบริษัทไปถึงเป้าหมายได้อย่างแน่นอน	4.45	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.54$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ดังนี้ การเชื่อมั่นว่าผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะสามารถพาพนักงานและบริษัทไปถึงเป้าหมายได้อย่างแน่นอน ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 0.71$ ) ผู้จัดการหรือหัวหน้างานได้แจ้งเป้าหมายในการทำงานให้รับทราบ ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.60$ ) ผู้จัดการหรือหัวหน้างานได้ชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.62$ ) ผู้จัดการหรือหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.73$ ) ผู้จัดการหรือหัวหน้างานร่วมปฏิบัติงานด้วยเสมอ ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.73$ ) และผู้จัดการหรือหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ส่วนแบ่งการขาย และโบนัส เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.89	0.84	มาก
การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น	4.01	0.73	มาก
ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบแล้วสามารถดึงดูดให้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปได้	4.06	0.76	มาก
สวัสดิการของบริษัทนี้ดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น เช่น สวัสดิการบ้านพัก และทุนการศึกษาบุตร	4.43	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.63$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ สวัสดิการของบริษัทนี้ดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น เช่น สวัสดิการบ้านพัก และทุนการศึกษาบุตร ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $SD = 0.71$ ) ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบแล้วสามารถดึงดูดให้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปได้ ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.76$ ) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.73$ ) และค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ส่วนแบ่ง การขาย และโบนัส เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.84$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง และ อุณหภูมิ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.98	0.71	มาก
บริษัทมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม และ ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ	4.10	0.84	มาก
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	3.80	0.87	มาก
ความรู้สึกลดตภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทแห่งนี้	3.98	0.86	มาก
พนักงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.29	0.65	มาก
บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.58$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ พนักงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.65$ ) บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.65$ ) บริษัทมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม และห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.84$ ) ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.86$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง และอุณหภูมิเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.71$ ) และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.87$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานผ่านทางผู้จัดการหรือหัวหน้างาน	4.15	0.78	มาก
เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง บริษัทได้ให้โอกาสพนักงานภายในก่อน	4.36	0.75	มาก
การสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่	4.17	0.74	มาก
การมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้	4.06	0.77	มาก
การเคยได้รับมอบหมายหรือทาบทามให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นหรือไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.72	1.03	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.66$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ห่อออกมาเป็น รายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง บริษัทได้ให้โอกาสพนักงานภายในก่อน ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.75$ ) การสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.74$ ) การได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานผ่านทางผู้จัดการหรือหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.78$ ) การมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของท่านเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.77$ ) และการเคยได้รับมอบหมายหรือทาบทามให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นหรือไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 1.03$ )



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ปัจจัยแรงจูงใจด้านการเรียนรู้และพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
บริษัทได้เปิดโอกาสให้มีพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ถูกต้องและให้คำแนะนำในการทำงาน	4.05	0.79	มาก
การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสอนงานจากผู้จัดการหรือหัวหน้างาน และการฝึกอบรม ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงาน	4.22	0.84	มาก
บริษัทได้จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.78	1.07	มาก
การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายและท้าทายความสามารถ	4.08	0.82	มาก
การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้จัดการหรือหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	4.14	0.69	มาก
การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากบอร์ดของบริษัทอยู่เสมอ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประกันสังคมและความรู้เกี่ยวกับโทษของสารเสพติด เป็นต้น	4.15	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านการเรียนรู้และพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.66$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสอนงานจากผู้จัดการหรือหัวหน้างาน และการฝึกอบรม ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.84$ ) การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากบอร์ดของบริษัทอยู่เสมอ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประกันสังคม และความรู้อื่นๆเกี่ยวกับโทษของสารเสพติด เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.81$ ) การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้จัดการหรือหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.69$ ) การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.82$ ) บริษัทได้เปิดโอกาสให้มีพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ถูกต้องและให้คำแนะนำในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.79$ ) และบริษัทได้จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.07$ )

#### 4.1.3 ความผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 288 คน ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือการบอกเล่า (Say) การคงอยู่ (Stay) และการทุ่มเท (Strive) มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวม

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การบอกเล่า	4.31	0.60	มาก
การคงอยู่	4.17	0.69	มาก
การทุ่มเท	4.42	0.53	มาก
รวม	4.30	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.55$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ การทุ่มเท ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.53$ ) การบอกเล่า ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.60$ ) และการคงอยู่ ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.69$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานด้านการบอกเล่า

ความผูกพันของพนักงาน การบอกเล่า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การพูดถึงบริษัทในแง่ดีและยกย่องชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	4.34	0.67	มาก
ความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงบริษัทในแง่ลบ	4.18	0.84	มาก
การไม่เคยกล่าวถึงบริษัทในทางเสื่อมเสีย	4.28	1.00	มาก
การชี้แจงข้อเท็จจริงเมื่อได้ยินคนกล่าวหาบริษัทในทางเสียหาย	4.29	0.84	มาก
ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.46	0.68	มาก
รวม	4.31	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานด้านการบอกเล่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.60$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.46$ ,  $SD = .68$ ) การพูดถึงบริษัทในแง่ดีและยกย่องชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.67$ ) การชี้แจงข้อเท็จจริงเมื่อได้ยินคนกล่าวหาบริษัทในทางเสียหาย ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.84$ ) การไม่เคยกล่าวถึงบริษัทในทางเสื่อมเสีย ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 1.00$ ) และความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงบริษัทในแง่ลบ ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.84$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่

ความผูกพันของพนักงานการคงอยู่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความตั้งใจที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ	4.28	0.76	มาก
ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พนักงานไม่เคยคิดจะหางานใหม่	4.18	0.87	มาก
ความตั้งใจที่จะอยู่กับบริษัทต่อไป ไม่ว่าบริษัทจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ทราบอนาคต	4.26	0.71	มาก
ความรู้สึกลำบากใจถ้ามีความจำเป็นต้องลาออกจากบริษัทแห่งนี้	4.07	0.92	มาก
การปฏิเสธหากมีใครแนะนำหรือชักชวนให้ไปสมัครงานที่อื่น	4.06	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.69$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ความตั้งใจที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.76$ ) ความตั้งใจที่จะอยู่กับบริษัทต่อไป ไม่ว่าบริษัทจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ทราบอนาคต ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.71$ ) ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พนักงานไม่เคยคิดจะหางานใหม่ ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.87$ ) ความรู้สึกลำบากใจถ้ามีความจำเป็นต้องลาออกจากบริษัทแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.92$ ) และการปฏิเสธหากมีใครแนะนำหรือชักชวนให้ไปสมัครงานที่อื่น ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.95$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน ด้านการทุ่มเท

ความผูกพันของพนักงานการทุ่มเท	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของบริษัท	4.40	0.70	มาก
การตั้งใจทำงานเพื่อรักษามาตรฐานของงานในความรับผิดชอบ	4.52	0.60	มากที่สุด
การพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.40	0.61	มาก
ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของบริษัท	4.40	0.64	มาก
การพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาของบริษัท	4.39	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานด้านการทุ่มเทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.53$ ) และเมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การตั้งใจทำงานเพื่อรักษามาตรฐานของงานในความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.52$ ,  $SD = 0.60$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ การพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 0.61$ ) ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของบริษัท ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 0.64$ ) การพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของบริษัท ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 0.70$ ) และการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาของบริษัท ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $SD = 0.65$ )

## 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 4.2.1 สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	2.89	0.09

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน Levene's Test พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีค่าเท่ากัน โดยมีค่า F เท่ากับ 2.89 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันของพนักงาน

เพศ	N	Mean	SD	t	df	Sig.
ชาย	222	4.29	0.57	-0.47	286	0.64
หญิง	66	4.33	0.49			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามเพศ มีค่า t เท่ากับ -0.47 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.64 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันของพนักงาน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.46	1.54	0.22
ภายในกลุ่ม	86.15	285	0.30		
รวม	87.08	287			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามอายุ มีค่า F เท่ากับ 1.54 และ

มีค่า Sig เท่ากับ 0.22 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่ม บริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงาน

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.37	3	1.12	3.81	0.01*
ภายในกลุ่ม	83.70	284	0.30		
รวม	87.08	287			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่ม บริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า F เท่ากับ 3.81 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากรบางคูมีค่าไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของ พนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้ผลดังตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	3.97	3	284	0.01*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity of Variances พบว่า Levene Statistic = 3.97, df1 = 3, df2 = 284 และ Sig = 0.01 < 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวน ของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากร บางคูมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบ ภายหลัง (Post hoc) รายคู่โดยวิธี Dunnett's T3 ได้ผลดังตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงาน

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาขึ้นไป
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	-0.03 (Sig = 1.00)	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	0.13 (Sig = 0.67)	0.16 (Sig = 0.43)	-	-
อนุปริญญาขึ้นไป	0.24* (Sig = 0.04)	0.27* (Sig = 0.02)	0.11 (Sig = 0.70)	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Dunnett's T3 พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับความผูกพันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นอนุปริญญาขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.04 < 0.05) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นอนุปริญญาขึ้นไปเท่ากับ 0.24 และคู่ที่ 2 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นกับความผูกพันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นอนุปริญญาขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.02 < 0.05) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นอนุปริญญาขึ้นไปเท่ากับ 0.27 ส่วนผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในคู่อื่น ๆ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาขึ้นไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันของพนักงาน

สถานภาพสมรส	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.44	0.65
ภายในกลุ่ม	86.81	285	0.31		
รวม	87.08	287			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า F เท่ากับ 0.44 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.65 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันของพนักงาน

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.64	3	2.88	10.43	0.00**
ภายในกลุ่ม	78.44	284	0.28		
รวม	87.08	287			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า F เท่ากับ 10.43 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากรบางคู่มีค่าไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลดังตารางที่ 4.26 ดังนี้



ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	5.00	3	284	0.00**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity of Variances พบว่า Levene Statistic = 5.00, df1 = 3, df2 = 284 และ Sig = 0.00 < 0.01 แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากรบางคูมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post hoc) รายคู่โดยวิธี Dunnett's T3 ได้ผลดังตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันของพนักงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 13,000 บาท	13,001 – 16,000 บาท	มากกว่า 16,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท	-	-	-	-
10,001 – 13,000 บาท	0.23 (Sig = 0.10)	-	-	-
13,001 – 16,000 บาท	0.38** (Sig = 0.00)	0.15 (Sig = 0.26)	-	-
มากกว่า 16,000 บาท	0.56** (Sig = 0.00)	0.33** (Sig = 0.00)	0.18 (Sig = 0.21)	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Dunnett's T3 พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,001 – 16,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.00 < 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,001 – 16,000 บาท เท่ากับ 0.38

คู่ที่ 2 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.00 < 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท เท่ากับ 0.56

คู่ที่ 3 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 13,000 บาท กับความผูกพันของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.00 < 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท เท่ากับ 0.33

ส่วนผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในคู่อื่น ๆ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 13,000 บาท 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 13,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,001 – 16,000 บาท และ 3) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,001 – 16,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความผูกพันของพนักงาน

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.78	3	1.59	5.49	0.00**
ภายในกลุ่ม	82.30	284	0.29		
รวม	87.08	287			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามอายุงาน มีค่า F เท่ากับ 5.49 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากรบางคูมีค่าไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ได้ผลดังตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	2.47	3	284	0.06

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity of Variances พบว่า Levene Statistic = 2.47, df1 = 3, df2 = 284 และ Sig = 0.06 > 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานีของประชากรทุกคู่มิ ค่าความแปรปรวนเท่ากัน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post hoc) รายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดัง ตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความผูกพันของพนักงาน

อายุงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี	-	-	-	-
1 - 3 ปี	0.24* (Sig = 0.01)	-	-	-
3 - 5 ปี	0.21* (Sig = 0.03)	-0.02 (Sig = 0.80)	-	-
5 ปีขึ้นไป	0.35** (Sig = 0.00)	0.12 (Sig = 0.16)	0.14 (Sig = 0.15)	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ LSD พบว่า ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี กับความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.01 < 0.05) โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี เท่ากับ 0.24

คู่ที่ 2 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี กับความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.03 < 0.05) โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี เท่ากับ 0.21

คู่ที่ 3 ผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี กับความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $Sig = 0.00 < 0.01$ ) โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.35

ส่วนผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในคู่อื่น ๆ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี 2) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป และ 3) พนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	27.27	0.00**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน Levene's Test พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการกับผู้บริหารมีค่าแตกต่างกัน โดยมีค่า F เท่ากับ 27.27 และมีค่า Sig เท่ากับ  $0.00 < 0.01$  ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Not Assumed โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.32

#### ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันของพนักงาน

ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	t	df	Sig.
พนักงานปฏิบัติการ	142	4.12	0.61	-5.88	249.36	0.00**
ผู้บริหาร	146	4.48	0.42			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า t เท่ากับ -5.88 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>
ความผูกพันของพนักงาน	1					
ภาวะผู้นำ (X <sub>1</sub> )	0.50**	1				
ค่าตอบแทน (X <sub>2</sub> )	0.54**	0.50**	1			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>3</sub> )	0.62**	0.60**	0.66**	1		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (X <sub>4</sub> )	0.64**	0.51**	0.61**	0.66**	1	
การเรียนรู้และพัฒนา (X <sub>5</sub> )	0.60**	0.60**	0.59**	0.70**	0.70**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 5 ปัจจัย อันได้แก่ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้และพัฒนา กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทั้งหมด โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับต่ำ ( $r = 0.50$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับปานกลาง ( $r = 0.54$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับปานกลาง ( $r = 0.62$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับปานกลาง ( $r = 0.64$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับปานกลาง ( $r = 0.60$ ) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2.3 สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจทั้ง 5 ปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้และพัฒนา มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.25	0.20		6.24	0.00**		
ภาวะผู้นำ	0.10	0.06	0.10	1.73	0.08	0.57	1.75
ค่าตอบแทน	0.09	0.05	0.10	1.65	0.10	0.50	2.00
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.19	0.07	0.20	2.94	0.00**	0.37	2.69
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.26	0.05	0.31	5.00	0.00**	0.45	2.22
การเรียนรู้และพัฒนา	0.11	0.06	0.13	1.94	0.05	0.40	2.50
$R = 0.71, R^2 = 0.50, \text{Adjusted } R^2 = 0.50, \text{SEE} = 0.39, F = 57.39, \text{Sig} = 0.00$							

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) อันได้แก่ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้และพัฒนา โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factors (VIF) ซึ่งค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.19 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) ต้องน้อยกว่า 5.3 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเอง การทดสอบพบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 0.57, 0.50, 0.37, 0.45 และ 0.40 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีอิสระต่อกัน ส่วนค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.75, 2.00, 2.69, 2.22 และ 2.50 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.3 เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันไม่สูงมากเกินไป จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรอิสระ 5 ตัว สัมพันธ์กันกับตัวแปรความผูกพันของพนักงานในระดับสูง ( $R = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพบว่า ชุดของตัวแปรอิสระ (หรือตัวแปรอิสระ 5 ตัว) สามารถทำนาย

ตัวแปรความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 50 (Adjusted  $R^2 = 0.50$ ) ส่วนอีกร้อยละ 50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.31 หมายความว่า ถ้าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.31 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.20 หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.20 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรตัวอื่น ๆ คือ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน และการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

#### 4.2.3.1 สมการในรูปคะแนนดิบ

ความผูกพันของพนักงาน =  $1.25^{**} + 0.19^{**}$  สภาพแวดล้อมในการทำงาน +  $0.26^{**}$  โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

#### 4.2.3.2 สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความผูกพันของพนักงาน =  $0.20^{**}$ สภาพแวดล้อมในการทำงาน +  $0.31^{**}$  โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ