

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการส่วนบุคคล และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอ ในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ และร้อยละ ในการอธิบายผลข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	140	66.70
หญิง	70	33.30
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	25	11.90
21-29 ปี	169	80.50
30-39 ปี	12	5.70
40-49 ปี	3	1.40
50 ปีขึ้นไป	1	0.50
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-29 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 อายุ 30-39 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 อายุ 40-49 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	97	46.20
สมรส	78	37.10
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	32	16.70
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีสถานะภาพสมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	67	31.90
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	138	65.70
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	5	2.40
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	132	62.90
9,001-14,000 บาท	68	32.40
14,001-19,000 บาท	4	1.90
19,001-24,000 บาท	6	2.80
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 บาท รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001-14,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,001-24,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,001-19,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

4.1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการส่วนบุคคล และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

4.1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 210 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.79	0.71	มาก
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.57	0.61	มาก
รวม	3.68	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตารางที่ 4.6 ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแต่ละด้านพนักงานของสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีในระดับมากทั้งสองด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของข้อความย่อยจะพบว่าจะมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความท้าทาย	3.98	0.70	มาก
งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.76	0.73	มาก
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงลงไปได้	3.85	0.78	มาก
ท่านมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจ ในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.66	0.85	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.72	0.81	มาก
รวม	3.79	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.78$) งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.73$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.81$) ท่านมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงในอนาคต	3.45	0.75	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.68	0.75	มาก
เงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้เหมาะสมกับสถานะการ ครองชีพปัจจุบัน	3.50	0.85	มาก
สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานสอดคล้องกับสถานะ การครองชีพในปัจจุบัน	3.56	0.81	มาก
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ช่วยเกื้อกูลต่อความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งในอนาคตได้	3.48	0.79	มาก
การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ชีวิตส่วนตัวดีขึ้น	3.74	0.74	มาก
รวม	3.57	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ชีวิตส่วนตัวดีขึ้น ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.75$) สวัสดิการที่ได้รับจากการ

ทำงานสอดคล้องกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.81$) เงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้เหมาะสมกับสภาวะการครองชีพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.85$) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ช่วยแก้ปัญหาค่าเงินกู้ยืมในตำแหน่งในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.79$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

4.1.2.2 ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน การวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 210 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล โดยรวม

ความต้องการส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ด้านความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย	3.72	0.77	มาก
ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	3.58	0.71	มาก
ด้านความต้องการความรักและสังคม	4.04	0.65	มาก
ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ	3.50	0.77	มาก
ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน	3.63	0.65	มาก
รวม	3.69	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการความรักและ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.77$) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.65$) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.71$) และความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านร่างกาย

ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงาน	3.69	0.82	มาก
การได้รับผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น มีความยุติธรรม	3.77	0.85	มาก
การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น ยาส้วมอยู่ประจำบ้าน ห้องครัว ห้องน้ำ เป็นต้น	3.69	0.92	มาก
รวม	3.72	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.85$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงาน ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.82$) และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น ยาส้วมอยู่ประจำบ้าน ห้องครัว ห้องน้ำ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
การไม่เคยรู้สึกไม่มั่นคง เมื่อต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น	3.51	0.80	มาก
ความรู้สึกรู้สึกค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่องค์กรที่มั่นคงอย่างมีโอกาสนในการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตลอดไป	3.63	0.75	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (ต่อ)

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ความรู้สึกต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น การประกันสังคม การประกันสุขภาพ เป็นต้น ได้รับมากกว่าองค์กรอื่น	3.60	0.82	มาก
รวม	3.58	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่องค์กรที่มั่นคงอย่างมีโอกาสนในการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตลอดไป ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.75$) รองลงมาคือ ความรู้สึกต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น การประกันสังคม การประกันสุขภาพ เป็นต้น ได้รับมากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.82$) และการไม่เคยรู้สึกไม่มั่นคง เมื่อต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการความรักและสังคม

ความต้องการความรักและสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
เมื่อทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มักอยากได้คำชื่นชมการยอมรับจากสังคมที่ทำงาน	4.10	0.78	มาก
ท่านทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ	4.03	0.78	มาก
เมื่อท่านทุ่มเทในงานที่ได้มอบหมาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.79	มาก
รวม	4.04	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการความรักและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มักอยากได้ค่าขึ้นชมการยอมรับจากสังคมที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.78$) และเมื่อท่านทุ่มเทในงานที่ได้มอบหมาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ

ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานอาชีพอย่างต่อเนื่องเมื่อมีโอกาส	3.36	0.92	มาก
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เมื่อทำงานสำเร็จ	3.70	0.85	มาก
ท่านมักได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนขององค์กรไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.45	1.01	มาก
รวม	3.50	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือ ท่านมักได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนขององค์กรไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.01$) และท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานอาชีพอย่างต่อเนื่องเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	3.58	0.76	มาก
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนาพัฒนางานอย่างเต็มที่	3.61	0.80	มาก
ความภูมิใจและชื่นชมตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	3.70	0.77	มาก
รวม	3.63	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความต้องการส่วนบุคคล ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความภูมิใจและชื่นชมตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนาพัฒนางานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.80$) และท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

4.1.2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก	3.43	0.79	มาก
ด้านความรู้สึกรัก	3.84	0.67	มาก
ด้านการรับรู้	3.87	0.71	มาก
รวม	3.71	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, SD = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.71) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 3.84$, SD = 0.67) และด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ($\bar{X} = 3.43$, SD = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
การที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.41	0.95	มาก
เมื่อมีบุคคลกล่าวร้ายต่อบริษัท จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	3.52	0.91	มาก
ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ แม้ว่าท่านมีโอกาสดังกล่าว	3.35	0.92	ปานกลาง
รวม	3.43	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดย

เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อมีบุคคลกล่าวร้ายต่อบริษัทจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.91$) รองลงมา คือ การที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.95$) และท่านไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ แม้ว่าท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.87	0.81	มาก
การยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.77	0.86	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจ และความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.88	0.79	มาก
รวม	3.84	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความภาคภูมิใจ และความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.81$) และการยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

การรับรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
ความยินดีปฏิบัติงานตามที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	3.97	0.78	มาก
บริษัทแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด	3.86	0.79	มาก
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.79	0.82	มาก
รวม	3.87	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความยินดีปฏิบัติงานตามที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ บริษัทแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.79$) และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 7 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (X1) ปัจจัยค่าจ้าง (X2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X3) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (X4) ความต้องการความรักและสังคม (X5) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X6) และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X7) มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์จะมีในทิศทางใด (บวกหรือลบ) และมีความสัมพันธ์ระดับใด

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษา (n = 210)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y
X1	1										
X2	0.45**	1									
X3	0.52**	0.51**	1								
X4	0.44**	0.37**	0.46**	1							
X5	0.31**	0.26**	0.38**	0.29**	1						
X6	0.59**	0.40**	0.60**	0.44**	0.22**	1					
X7	0.52**	0.40**	0.63**	0.40**	0.23**	0.74**	1				
Y1	0.51**	0.45**	0.54**	0.37**	0.16**	0.67**	0.63**	1			
Y2	0.44**	0.49**	0.63**	0.44**	0.16**	0.64**	0.64**	0.62**	1		
Y3	0.56**	0.33**	0.55**	0.40**	0.24**	0.58**	0.56**	0.57**	0.71**	1	
Y	0.58**	0.45**	0.66**	0.47**	0.24**	0.72**	0.69**	0.83**	0.88**	0.85**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษาโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นบวก กล่าวคือ เมื่อค่าของตัวแปรหนึ่งสูงขึ้น ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงขึ้นตาม หรือค่าของตัวแปรหนึ่งลดลง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะลดลงตามด้วย สำหรับขนาดของความสัมพันธ์ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.15-0.88 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากจนถึงสูง (Hinkle, 2003)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม (n = 210)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
	ด้าน พฤติกรรม การแสดงออก (Y1)	ด้าน ความรู้สึก (Y2)	ด้าน การรับรู้ (Y3)	โดย ภาพรวม (Y)
1. ปัจจัยจิตใจ (X1)	0.51**	0.44**	0.56**	0.58**
2. ปัจจัยคำจูน (X2)	0.45**	0.45**	0.33**	0.45**
3. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X3)	0.54**	0.63**	0.55**	0.66**
4. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X4)	0.37**	0.44**	0.40**	0.47**
5. ความต้องการความรักและสังคม (X5)	0.16**	0.16**	0.24**	0.24**
6. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X6)	0.67**	0.64**	0.58**	0.72**
7. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X7)	0.63**	0.64**	0.56**	0.69**
ภาพรวม (X)	0.48**	0.49**	0.46**	0.54**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ปัจจัยปัจจัยจิตใจ (X1) ปัจจัยคำจูน (X2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X3) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X4) ความต้องการความรักและสังคม (X5) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X6) และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X7) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

การวิเคราะห์การถดถอยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีได้ว่าประกอบไปด้วยตัวแปรใดบ้าง

นอกจากนั้นยังต้องการศึกษาต่ออีกว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเหล่านั้นสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีได้มากน้อยเพียงใด หรืออาจจะกล่าวอย่างสั้นได้ว่าเทคนิค การวิเคราะห์ถดถอยมีหลักการสำคัญ คือ การแสวงหาสมการพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดีที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยนี้ต้องการตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป สำหรับชุดตัวแปรที่ต้องการทดสอบครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยจงใจ (X1) ปัจจัยคำจูน (X2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X3) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X4) ความต้องการความรักและสังคม (X5) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X6) และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X7)

อย่างไรก็ตามเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น เพื่อดูค่าความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปร (Multicollinearity) ในสมการการถดถอยเชิงเส้น หมายถึง เมื่อตัวแปรอิสระในสมการการถดถอยเชิงเส้นมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรแบบหลายตัวแปรในสมการการถดถอยเชิงเส้นอาจส่งผลเชิงลบต่อการคาดการณ์ของแบบจำลองในข้อมูลที่ยังมองไม่เห็นได้ ด้วยการตรวจสอบค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 ค่า Variance inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.30 (Hair et al., 2010) หมายความว่า ตัวแปรต้นจะไม่มีความสัมพันธ์ด้วยกันเอง โดยปัจจัยจงใจ ปัจจัยคำจูน ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.380-0.819 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 ส่วนค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.221-2.635 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.30 แสดงว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่สูงมากจนเกินไปจนเกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	B	Beta	Std.Error	t	sig	VIF	Tolerance
ค่าคงที่	.266		.208				
ปัจจัยคำจูน (X2)	0.039	0.050	0.039	0.995	0.321	1.467	0.681
ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X3)	0.217	0.230	0.059	3.703	0.001**	2.197	0.455
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X4)	0.069	0.091	0.038	1.819	0.070	1.424	0.702

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

ตัวแปร	B	Beta	Std.Error	t	sig	VIF	Tolerance
ความต้องการความรักและสังคม (X5)	-0.019	-0.048	0.018	-1.033	0.030*	1.221	0.819
ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X6)	0.290	0.307	0.064	4.522	0.001**	2.635	0.380
ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X7)	0.222	0.212	0.069	3.194	0.002**	2.511	0.398
R ² = .646, Adj R ² =0.634, F=52.678, Sig= 0.00**							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีค่า F มีค่าเท่ากับ 52.678 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีพิจารณาได้จากค่า Adjusted R² แสดงว่าอิทธิพลของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเท่ากับ 63.40 หมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 63.40 ส่วนอีกร้อยละ 36.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถานบริการน้ำมัน บริษัท การปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย (ปตท.) ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ (X1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X3) ความต้องการความรักและสังคม (X5) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X6) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X7) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 เมื่อเรียงลำดับตามระดับของสหสัมพันธ์พหุคูณ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

(1) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (X6) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

เท่ากับ 0.307 หมายความว่า ถ้าความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยมาตรฐาน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.307 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

(2) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (X3) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.230 หมายความว่า ถ้าความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยมาตรฐาน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.230 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

(3) ปัจจัยจิตใจ (X1) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.123 หมายความว่า ถ้าปัจจัยจิตใจเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยมาตรฐาน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.123 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

(4) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (X7) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.121 หมายความว่า ถ้าความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยมาตรฐาน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.121 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

(5) ความต้องการความรักและสังคม (X5) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.048 หมายความว่า ถ้าความต้องการความรักและสังคมเปลี่ยนแปลงลดลงหนึ่งหน่วยมาตรฐาน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ลดลง 0.048 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ตัวแปรต้นอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายมาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร = 0.266 (ค่าคงที่) + 0.290** (ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ: X6) + 0.222** (ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน: X7) + 0.217** (ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย: X3) + 0.147* (ปัจจัยจิตใจ: X1) - 0.019* (ความต้องการความรักและสังคม: X5)

(2) สมการทำนายรูปแบบมาตรฐาน (β หรือ Beta)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร = 0.307** (ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ: X6) + 0.230** (ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย: X3) + 0.123* (ปัจจัยจิตใจ: X1) + 0.121** (ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน: X7) - 0.048* (ความต้องการความรักและสังคม: X5)