

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และสรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และระดับความพึงพอใจในการทำงานตามตารางดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	42	42.00
26-30 ปี	33	33.00
31 ปีขึ้นไป	25	25.00
รวม	100	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือปวส.	68	68.00
อนุปริญญาขึ้นไป	32	32.00
รวม	100	100.00
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	42	42.00
1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	39	39.00
5 ปีขึ้นไป	19	19.00
รวม	100	100.00
4. ระดับเงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	54	54.00
มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไป	46	46.00
รวม	100	100.00

จากตารางลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33 และอายุ 31 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือปวส.คิดเป็นร้อยละ 68 และระดับอนุปริญญาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนอายุงานปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 และพนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ย 5 ปีขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 19 ส่วนระดับเงินเดือนที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54 และที่ระดับมากกว่า 5,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 46

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน

ด้าน	M	SD	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.20	1.13	ปานกลาง
คุณค่าของงาน	3.38	1.01	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในงาน	3.42	1.02	สูง
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.02	1.11	ปานกลาง
รวม	3.25	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านจะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงคือ ด้านสัมพันธภาพในงาน ($M = 3.42$) ในขณะที่ความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน ($M = 3.38$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($M = 3.20$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($M = 3.02$) เป็นด้านที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติและแผนปฏิบัติงาน	3.34	1.17	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ	2.70	1.30	ปานกลาง
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูงเมื่อปฏิบัติงานดี	2.98	1.15	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น	3.36	1.02	ปานกลาง
ท่านได้รับโอกาสเพียงพอในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.39	1.15	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่ท้าทาย	3.30	1.14	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงานเพิ่มเติมในการทำงาน	3.43	1.06	สูง
โครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี	3.11	1.03	ปานกลาง
รวม	3.20	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จะได้ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับสูง คือ ในด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงาน เพิ่มเติมในการทำงาน (M= 3.43)

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับโอกาสเพียงพอในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (M=3.39) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (M=3.36) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติและแผนปฏิบัติงาน (M=3.34) โอกาสก้าวหน้าในด้านงานอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ (M=3.30) โครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี (M=3.11) การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูงเมื่อปฏิบัติงานดี (M=2.98) และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ (M=2.70)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท	3.90	1.01	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีคุณค่าต่อตัวท่านเอง	3.78	0.95	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสดูใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	3.64	0.86	สูง
งานในบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์	3.33	1.10	ปานกลาง
บริษัทมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.31	0.99	ปานกลาง
บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.14	1.16	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสดูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.02	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับการเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.88	1.04	ปานกลาง
รวม	3.38	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านคุณค่าของงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จะได้ผลดังนี้

ความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท (M= 3.90) งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณค่าต่อตัวท่านเอง (M= 3.78) และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดูใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (M= 3.64)

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ (M=3.33) บริษัทมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม (M=3.31) บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน (M=3.14) การมีโอกาสดูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (M=3.02) และ การได้รับการเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบเสมอ (M=2.88)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	3.10	1.05	ปานกลาง
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	3.25	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น	3.26	1.08	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหัวหน้างานในการตัดสินใจ	3.61	1.01	สูง
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน	3.79	0.99	สูง
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.76	0.93	สูง
ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์นอกเวลากับเพื่อนร่วมงาน	3.30	1.12	ปานกลาง
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.28	1.00	ปานกลาง
รวม	3.42	1.02	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจะได้ผลดังนี้

ความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน (M= 3.79) สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (M= 3.76) และการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหัวหน้างานในการตัดสินใจ (M= 3.61)

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์นอกเวลากับเพื่อนร่วมงาน (M=3.30) การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (M=3.28) การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (M=3.26) การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี (M=3.25) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี (M=3.10)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนจําแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานมีความชัดเจน	3.20	0.94	ปานกลาง
การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.08	1.00	ปานกลาง
ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ	2.79	1.18	ปานกลาง
ความเหมาะสมของเงินชดเชยและสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ	2.85	1.19	ปานกลาง
มีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	3.22	1.19	ปานกลาง
มีจำนวนวันลาป่วยที่เหมาะสม	3.26	1.12	ปานกลาง
ได้รับความคุ้มครองดูแลจากบริษัทฯเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.07	1.15	ปานกลาง
ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ	3.17	1.03	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายของท่านในครอบครัว	2.54	1.14	ต่ำ
รวม	3.02	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเห็นว่าคุณตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับต่ำถึง ปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จะได้ผลดังนี้

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ จำนวนวันลาป่วยที่เหมาะสม (M= 3.26) จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม (M= 3.22) การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานมีความชัดเจน (M= 3.20) ตำแหน่งงานมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ (M= 3.17) การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม (M= 3.08) การได้รับความคุ้มครองดูแลจากบริษัทฯเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (M= 3.07) ความเหมาะสมของเงินชดเชยและสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ (M= 2.85) ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ (M= 2.79)

ความพึงพอใจในระดับต่ำ คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว (M=2.54)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
1. ฉันมีความสุขมากที่ใช้ชีวิตในการทำงานที่ เหลืออยู่กับบริษัทนี้	3.33	0.87	ปานกลาง
2. ฉันไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าฉันลาออกจาก งานโดยไม่มีงานอื่นรองรับ	3.00	1.08	ปานกลาง
3. ฉันคิดว่าคนเราไม่ควรเปลี่ยนงานบ่อยจนเกินไป	3.73	1.01	สูง
4. ถ้าฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการเลือก ฉันจะเลือก ที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ต่อไป	3.34	0.87	ปานกลาง
5. ฉันมีความสุขที่ได้พูดคุยเรื่องเกี่ยวกับบริษัทของ ฉันกับบุคคลภายนอก	3.13	0.98	ปานกลาง
6. เป็นสิ่งที่ยากมากที่ฉันจะลาออกจากบริษัทใน ขณะนี้แม้ว่าอยากทำเช่นนั้นก็ตาม	3.16	0.95	ปานกลาง
7. ฉันไม่เชื่อว่าคนๆ หนึ่ง จะต้องจงรักภักดีต่อ องค์กรของตนตลอดไป	2.88	1.09	ปานกลาง
8. ฉันคิดว่าจะทำงานในบริษัทแห่งนี้อีกไม่นาน	3.10	0.92	ปานกลาง
9. ฉันภูมิใจที่ได้มาอยู่ในบริษัทนี้	3.69	0.88	สูง
10. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.90	0.87	สูง
รวม	3.33	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าเห็นว่าคุณตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อ จะได้ดังนี้

ความผูกพันในระดับสูง ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (M= 3.90) การไม่
เปลี่ยนงานบ่อยจนเกินไป (M= 3.73) และ ความภูมิใจที่ได้มาอยู่ในบริษัทนี้ (M= 3.69)

ความผูกพันในระดับปานกลาง ได้แก่ ถ้าฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการเลือก ฉันจะเลือกที่จะ
ทำงานในบริษัทแห่งนี้ต่อไป (M=3.34) การมีความสุขมากที่ใช้ชีวิตในการทำงานที่เหลืออยู่กับ
บริษัทนี้ (M=3.33) เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าจะอยากทำเช่นนั้นก็ตาม
(M= 3.16) การมีความสุขที่ได้พูดคุยเรื่องเกี่ยวกับบริษัทกับบุคคลภายนอก (M= 3.13) การคิดว่า

ทำงานในบริษัทแห่งนี้อีกไม่นาน ($M= 3.10$) ความไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าฉันลาออกจากงาน โดยไม่มีงานอื่นรองรับ ($M= 3.00$) ความไม่เชื่อว่าคนๆ หนึ่ง จะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรของตน ตลอดไป($M= 2.88$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรต่าง ๆ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คืออายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน และระดับความพึงพอใจในการทำงานปรากฏตามตารางที่ 8-12 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	n	M	SD	ระดับ	F
ต่ำกว่า 26 ปี	42	3.28	0.95	ปานกลาง	0.99
26-30 ปี	33	3.38	1.02	ปานกลาง	
31 ปีขึ้นไป	25	3.34	1.07	ปานกลาง	
รวม	100	3.33	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 เมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าพนักงานทุกช่วงอายุมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	M	SD	ระดับ	t
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือปวส.	68	3.31	1.01	ปานกลาง	- 0.93
อนุปริญญาขึ้นไป	32	3.37	0.99	ปานกลาง	
รวม	100	3.33	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 เมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่าพนักงานทั้งสองกลุ่มมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ t-test พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	M	SD	ระดับ	F
ต่ำกว่า 1 ปี	42	3.28	0.92	ปานกลาง	2.00
1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	39	3.32	1.04	ปานกลาง	
5 ปีขึ้นไป	19	3.45	1.11	สูง	
รวม	100	3.33	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 เมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไปมีคะแนนอยู่ในระดับสูง กลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันทั้งสามกลุ่มมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับ

ระดับเงินเดือนที่ได้รับ	n	M	SD	ระดับ	t
<= 5,000 บาท	54	3.24	0.97	ปานกลาง	- 3.03**
> 5,000 บาทขึ้นไป	46	3.43	1.04	สูง	
รวม	100	3.33	1.01	ปานกลาง	

**p< 0.01

จากตารางที่ 11 เมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ t-test พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจ	n	M	SD	ระดับ	t
ความพึงพอใจต่ำ	50	3.05	0.94	ปานกลาง	- 9.17**
ความพึงพอใจสูง	50	3.61	0.99	สูง	
รวม	100	3.33	1.0054	ปานกลาง	

**p< 0.01

จากตารางที่ 12 เมื่อกำนวณค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามระดับความพึงพอใจในการทำงานพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ t-test พบว่า พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01