

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเปิดให้บริการด้านการเงินในจังหวัดเชียงใหม่ 4 เขตด้วยกันได้แก่ เขตเชียงใหม่ 1 มีสาขาย่อย 9 สาขา เขตเชียงใหม่ 2 มีสาขาย่อย 8 สาขา เขตเชียงใหม่ 3 มีสาขาย่อย 8 สาขา และเขตเชียงใหม่ 4 มีสาขาย่อย 6 สาขา รวม 31 สาขา และมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 270 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกประชากรสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะทำการศึกษาจากประชากรทั้งสิ้น 31 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่ ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสินสาขาในจังหวัดเชียงใหม่

สาขา	จำนวนพนักงาน (270 คน)
เขตเชียงใหม่ 1 (สาขาย่อย 9 สาขา จำนวนพนักงาน 97 คน)	
1. เชียงใหม่	14
2. ประตู่ช้างเผือก	13
3. ท่าแพ	14
4. หนองหอย	13
5. ถนนทิพย์เนตร	13
6. ช้างคลาน	5
7. เซ็นทรัลแอร์พอร์ตพลาซ่า	11
8. นิมมานเหมินทร์	7
9. ย่อยช้างม่อย	7

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สาขา	จำนวนพนักงาน
เขตเชียงใหม่ 2 (สาขาย่อย 8 สาขา จำนวนพนักงาน 64 คน)	
10. สันกำแพง	9
11. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	13
12. สันทราย	9
13. ดอยสะเก็ด	9
14. บวกราชหลวง	9
15. แม่ใจ	7
16. มีโชคพลาซ่า	5
17. บ่อสร้าง	3
เขตเชียงใหม่ 3 (สาขาย่อย 8 สาขา จำนวนพนักงาน 49 คน)	
18. สารภี	9
19. หางดง	8
20. สันป่าตอง	11
21. จอมทอง	6
22. สอด	5
23. อมก๋อย	3
24. ดอยเต่า	3
25. บิ๊กซี หางดง	4
เขตเชียงใหม่ 4 (สาขาย่อย 6 สาขา จำนวนพนักงาน 60 คน)	
26. ฝาง	11
27. แม่ริม	14
28. แม่แตง	11
29. เชียงดาว	8
30. ไชยปราการ	9
31. พร้าว	7

ที่มา : ธนาคารออมสินภาค 8 จังหวัดเชียงใหม่ (2553)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีแจกแบบสอบถามโดยขอความร่วมมือจากผู้จัดการเขตธนาคารออมสินทั้ง 4 เขตในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อส่งแบบสอบถามต่อไปยังสาขาในแต่ละเขตที่สังกัดตามจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละสาขา (ดังตาราง 3.1) โดยมีกำหนดระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามกลับคืนภายใน 3 สัปดาห์

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถามว่า คำถามที่มีความหมายเชิงบวกและเชิงลบ มีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกคัดออกไป แต่สำหรับการศึกษานี้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพนักงานธนาคารทุกท่าน จึงทำให้แบบสอบถามทุกฉบับมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3.3.2 บันทึกคำตอบของแบบสอบถามแต่ละฉบับลงในโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย โดยส่วนที่เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ได้กำหนดระดับคะแนนของคำตอบตามมาตรวัดแบบ Likert เป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 :308) ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็นด้วย	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	3
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ในการศึกษานี้มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถาม ซึ่งได้มีการแปรค่าเป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

- 1) OC3 - ฉันรู้สึกภักดีต่อธนาคารนี้เพียงเล็กน้อย
 - 2) OC7 - ฉันคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าฉันทำงานในธนาคารอื่นๆ ขอเพียงให้
งานมีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ทำอยู่
 - 3) OC9 - หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จากสถานการณ์ปัจจุบันก็สามารถทำให้ฉัน
ลาออกจากธนาคารนี้ได้
 - 4) OC12 - บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของธนาคารแห่งนี้ ที่มีต่อ
พนักงาน
 - 5) OC15 - การตัดสินใจทำงานกับธนาคารนี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต
 - 6) SO3 - ฉันไม่รู้สิ่กสูญเสียบะไรเลยหากต้องย้าย หรือลาออกจากธนาคารออมสิน
- เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ
องค์กร และการฝังตัวในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร
การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) ดังนี้

สูตรการคำนวณ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

นำความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้เพื่อกำหนดช่วงของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละ
ชั้น และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1) การกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายสำหรับข้อคำถามเชิงบวก

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.21 – 5.00

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.41 – 4.20

ระดับเห็นด้วยมาก

2.61 – 3.40

ระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.81 – 2.60

ระดับเห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80

ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายสำหรับข้อคำถามเชิงลบ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับเห็นด้วยมาก
1.00 – 1.80	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) ใช้เกณฑ์ดังนี้

- 1) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตัวในงานไม่แตกต่างกันมาก
- 2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือการฝังตัวในงานแตกต่างกันมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งในการแปลค่าความหมายค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2546 : 90) ใช้ได้ในทิศทางบวกและทิศทางลบ)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 – 0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยนำมาจากแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire ของ Hackman และ Oldham (1976) ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ด้านความชัดเจน

ของงาน (Task Identity) ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) และ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Steers และ Porter (1992 : 125)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน โดยสร้างตามทฤษฎีของ Mitchell และ คณะ (2001) ได้แก่ ด้านความลงตัว (Fit) ด้านพันธะ (Links) และด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)

ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุที่ท่านยังดำรงอยู่ในธนาคารออมสิน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<u>ส่วนที่ 1 :</u> การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	- ค่าความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage)
<u>ส่วนที่ 2 :</u> การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน	- ค่าความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
<u>ส่วนที่ 3 :</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไประหว่างพนักงานธนาคารออมสินระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก	- ค่าความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage) - ค่าเฉลี่ย (Mean) - เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test - Pearson Chi-Square

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
<p>ส่วนที่ 4 :</p> <p>การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างพนักงานธนาคารออมสินระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - t-test
<p>ส่วนที่ 5 :</p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่ารองอยู่ในธนาคารออมสินกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเฉลี่ย (Mean) - เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) - การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) - การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการศึกษาคั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอข้อมูล ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและความหมาย

สัญลักษณ์	ความหมาย
JS	ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
OC	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
JE	การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness)
JEO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กรหรือด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (Organization หรือ On-the-Job)
JEC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชน หรือด้านที่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-Job)

สัญลักษณ์	ความหมาย
FO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)
FC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)
LO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)
LC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)
SO	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)
SC	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice)
	<u>ตัวแปรของปัจจัยความพึงพอใจในงาน</u>
JS1	งานมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ [1]
JS2	ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ [2]
JS3	มีโอกาสด้านความรู้ความสามารถ [3]
JS4	รู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน [4]
JS5	ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน [5]
JS6	เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน [6]
JS7	การมีส่วนร่วมหรือมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ [7]
JS8	รู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ [8]
JS9	รู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ [9]
JS10	รู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน [10]
JS11	ได้ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ [11]
JS12	มีโอกาสดำเนินการตามความสามารถให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น [12]
JS13	ได้ทำงานด้วยตัวของตัวเองอย่างอิสระ [13]
JS14	มีโอกาสดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง [14]
JS15	มีโอกาสดำเนินการเริ่มวิธีทำงานแบบใหม่ๆ ด้วยตนเอง [15]
JS16	มีโอกาสดำเนินการตามคำฟัง [16]
JS17	มีโอกาสดำเนินการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลิตผลงานต่างๆ [17]
JS18	มีโอกาสดำเนินการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา [18]

สัญลักษณ์	ความหมาย
JS19	การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน [19]
JS20	การประเมินประสิทธิภาพของงานเหมาะสมและยุติธรรม [20]
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)</u></p> <p>OC1 การทุ่มเทความพยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร [21]</p> <p>OC2 องค์กรเป็นที่น่าทำงาน [22]</p> <p>OC3 ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร [23]</p> <p>OC4 การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย [24]</p> <p>OC5 ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร [25]</p> <p>OC6 ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร [26]</p> <p>OC7 การเห็นคุณค่าในการยึดติดต่อองค์กร [27]</p> <p>OC8 องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน [28]</p> <p>OC9 ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน [29]</p> <p>OC10 ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร [30]</p> <p>OC11 การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร [31]</p> <p>OC12 การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง [32]</p> <p>OC13 การสนใจต่ออนาคตขององค์กร [33]</p> <p>OC14 ความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด [34]</p> <p>OC15 ทิศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร [35]</p>
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)</u></p> <p>FO1 ความชอบเพื่อนร่วมงาน [36]</p> <p>FO2 การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ [38]</p> <p>FO3 ความภูมิใจที่ได้มีโอกาสบริการคนทุกระดับชั้น [41]</p> <p>FO4 การมีอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ [42]</p> <p>FO5 ความรู้สึกเข้ากันได้กับองค์กร [60]</p> <p>FO6 องค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน [62]</p>
	<p><u>ตัวแปรของปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)</u></p> <p>FC1 ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย [37]</p> <p>FC2 ความชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน [40]</p>

สัญลักษณ์	ความหมาย
FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัย [57]
FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง [58]
FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย [63]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO)</u>
LO1	การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการ [53]
LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการพึ่งพาตนเองหลายคน [55]
LO3	ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ [56]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC)</u>
LC1	การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน [50]
LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมาก [51]
LC3	การมีเพื่อนสนิทอยู่ในชุมชน [52]
LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน[54]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)</u>
SO1	ความมั่นคงจากการอยู่กับองค์กร [39]
SO2	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน [43]
SO3	ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร [44]
SO4	การมีโอกาสสูงได้เลื่อนตำแหน่ง [45]
SO5	การมีอิสระในการที่จะเลือกวิธีการทำงาน [46]
SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคม [59]
SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน [61]
SO8	สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในชุมชน [64]
SO9	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน [65]
	<u>ตัวแปรของปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)</u>
SC1	ความปลอดภัยในชุมชนที่อาศัย [47]
SC2	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ [48]
SC3	ความเคารพนับถือจากคนในชุมชน[49]

หมายเหตุ OC11 และ FO1 เป็นคำถามเดียวกัน แต่ถูกจัดอยู่ทั้งในส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร

ตัวเลขในวงเล็บ [] ท้าย ความหมาย คือ ลำดับข้อในแบบสอบถาม

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (JS) ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และส่วนที่ 4 การฝังตรึงในงาน (JE) ดังแสดงในตาราง 3.4-3.6

ตาราง 3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	66.52	124.496	.655	.946
JS2	66.70	124.664	.590	.947
JS3	66.44	123.705	.670	.946
JS4	66.47	123.529	.695	.946
JS5	66.91	126.602	.517	.948
JS6	66.48	125.857	.641	.946
JS7	66.67	123.232	.744	.945
JS8	66.43	123.145	.726	.945
JS9	66.41	123.960	.769	.945
JS10	66.46	124.190	.755	.945
JS11	66.74	123.516	.722	.945
JS12	66.64	124.066	.747	.945
JS13	66.86	123.006	.733	.945
JS14	66.73	123.951	.697	.945
JS15	66.76	124.877	.650	.946
JS16	66.94	124.357	.583	.948
JS17	66.70	123.380	.731	.945
JS18	66.61	125.355	.602	.947
JS19	66.65	124.392	.702	.945
JS20	66.76	124.652	.611	.947

ขนาดตัวอย่าง = 270

จำนวนตัวแปร = 15

ค่า Alpha = .948

จากตาราง 3.4 จะได้ค่า Alpha = .948 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานปัจจุบัน อยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	54.06	75.614	.683	.917
OC2	54.16	74.162	.716	.915
OC3	54.21	75.054	.570	.919
OC4	54.67	75.099	.601	.918
OC5	54.72	76.173	.595	.919
OC6	54.19	73.088	.712	.915
OC7	54.80	77.274	.412	.924
OC8	54.41	73.700	.713	.915
OC9	54.55	72.457	.663	.917
OC10	54.07	73.051	.753	.914
OC11	54.25	73.505	.711	.915
OC12	54.60	74.582	.505	.922
OC13	54.30	74.023	.735	.915
OC14	54.16	72.873	.710	.915
OC15	54.49	72.199	.608	.919

ขนาดตัวอย่าง = 270 จำนวนตัวแปร = 15 ค่า Alpha = .922

จากตาราง 3.5 จะได้ค่า Alpha = .922 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับดีมาก (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

ตาราง 3.6 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังเครื่องในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FO1	103.89	279.675	.533	.951
FO2	103.97	278.307	.626	.950
FO3	103.67	275.746	.670	.949
FO4	104.02	275.152	.734	.949
FO5	103.86	274.850	.725	.949
FO6	104.07	273.319	.749	.949
FC1	103.76	278.386	.635	.950
FC2	103.84	275.143	.715	.949
FC3	103.89	273.159	.678	.949
FC4	104.04	273.463	.719	.949
FC5	104.34	279.147	.534	.951
LO1	105.07	279.835	.383	.952
LO2	104.80	280.577	.445	.951
LO3	104.45	275.133	.601	.950
LC1	103.77	275.365	.531	.951
LC2	104.00	274.710	.552	.951
LC3	104.60	277.312	.472	.951
LC4	105.07	280.660	.377	.952
SO1	103.70	274.001	.766	.949
SO2	103.96	273.440	.665	.949
SO3	103.92	273.049	.674	.949
SO4	104.34	274.211	.651	.950
SO5	104.27	273.596	.677	.949
SO6	103.94	272.227	.660	.949
SO7	104.02	275.695	.712	.949

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SO8	104.24	274.895	.567	.950
SO9	104.20	273.873	.592	.950
SC1	104.01	272.446	.713	.949
SC2	104.05	275.236	.639	.950
SC3	104.28	274.640	.699	.949

ขนาดตัวอย่าง = 270 จำนวนตัวแปร = 30 ค่า Alpha = .951

จากตาราง 3.6 จะได้ค่า Alpha = .951 แสดงว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพึงตรงในงาน อยู่ในระดับดีมาก (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)