

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงใน งาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไประหว่างพนักงานธนาคารออมสิน ระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างพนักงานธนาคารออมสินระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับ กลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างดำรงอยู่ในธนาคารออมสินกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 270 คน มีดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	72	26.7
หญิง	198	73.3
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.1 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 73.3) และเพศชาย จำนวน 72 คน (ร้อยละ 26.7) ตามลำดับ

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	42	15.6
26 - 30 ปี	40	14.8
31 - 35 ปี	58	21.5
36 - 40 ปี	45	16.6
41 - 45 ปี	42	15.6
46 - 50 ปี	26	9.6
51 - 56 ปี	17	6.3
รวม	270	100.0

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุตั้งแต่ 23 ปี - 56 ปี อายุเฉลี่ย 36.0 ปี \pm 8.8

จากตาราง 4.2 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 58 คน (ร้อยละ 21.5) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 36-40 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 16.6) ไม่เกิน 25 ปี และ ช่วง 41-45 ปี เท่ากัน จำนวน 42 คน (ร้อยละ 15.5) ช่วง 26-30 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 14.8) ช่วง 46-50 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 9.6) และช่วง 51-56 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.3) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

สาขาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่าแพ	14	5.2
แมริม	14	5.2
เชียงใหม่	14	5.2
ช้างเผือก	13	4.8
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	13	4.8

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สาขาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หนองหอย	13	4.8
ถนนทิพย์เนตร	13	4.8
แม่แตง	11	4.1
ฝาง	11	4.1
เซ็นทรัลแอร์พอร์ต	11	4.1
สันป่าตอง	11	4.1
คอยสะเก็ด	9	3.3
ไชยปราการ	9	3.3
สันกำแพง	9	3.3
สันทราย	9	3.3
สารภี	9	3.3
บวการกหลวง	9	3.3
หางดง	8	3.0
เชียงดาว	8	3.0
พร้าว	7	2.6
นิมมานเหมินทร์	7	2.6
แม่ใจ	7	2.6
ช้างม่อย	7	2.6
จอมทอง	6	2.2
มีโชคพลาซ่า	5	1.9
ช้างคลาน	5	1.9
ฮอด	5	1.9
บึงขี้ หางดง	4	1.5
คอยเต่า	3	1.1
อมก๋อย	3	1.1
บ่อสร้าง	3	1.1
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.3 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาท่าแพ สาขาแมริม จำนวน 14 คนเท่ากัน(ร้อยละ 5.2) รองลงไป ได้แก่ สาขาข้างเฟือก สาขามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สาขาหนองหอย สาขานนทพิณเณตร จำนวน 13 คนเท่ากัน (ร้อยละ 4.8) สาขาแม่แตง สาขาฝาง สาขาเซ็นทรัลแอร์พอร์ต สาขาสันป่าตอง จำนวน 11 คนเท่ากัน (ร้อยละ 4.1) สาขาซอยสะเก็ด สาขาไชยปราการ สาขาสันกำแพง สาขาสันทราย สาขาสารภี สาขาบวกรภหลวง เป็นจำนวน 9 คนเท่ากัน (ร้อยละ 3.3) สาขาหางดง สาขาเชียงดาว จำนวน 8 คนเท่ากัน (ร้อยละ 3.0) สาขาพร้าว สาขานิคมานเหมินทร์ สาขาแม่โจ้ สาขาข้างม่อย จำนวน 7 คนเท่ากัน (ร้อยละ 2.6) สาขาจอมทอง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2) สาขามีโชคพลาซ่า สาขาข้างคลาน สาขาฮอด จำนวน 5 คนเท่ากัน (ร้อยละ 1.9) สาขาบึกชี สาขาหางดง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.5) และ สาขาอมก๋อย สาขาซอยเต่า สาขาบ่อสร้าง จำนวน 3 คน เท่ากัน (ร้อยละ 1.1) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในธนาคารออมสิน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	27	10.0
1- 5 ปี	94	34.8
6-10 ปี	45	16.7
11-15 ปี	39	14.5
16-20 ปี	29	10.7
21-25 ปี	26	9.6
25-30 ปี	10	3.7
รวม	270	100.0

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระยะเวลาการทำงานในธนาคารออมสินตั้งแต่ 10 เดือนถึง 30 ปี ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 9.4 ปี \pm 8.4

จากตาราง 4.4 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารออมสินอยู่ในช่วง 1- 5 ปี มากที่สุด จำนวน 94 คน (ร้อยละ 34.8) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 6-10 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 16.7) ช่วง 11-15 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 14.5) ช่วง 16-20 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 10.7) น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.0) ช่วง 21-25 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 9.6) และช่วง 25-30 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.7) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดเชียงใหม่	205	75.9
จังหวัดลำพูน	23	8.5
จังหวัดลำปาง	7	2.6
จังหวัดเชียงราย	6	2.2
จังหวัดพิษณุโลก	5	1.9
จังหวัดน่าน	2	0.7
จังหวัดพะเยา	1	0.4
จังหวัดในภาคอื่นๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี ขอนแก่น ลพบุรี ราชบุรี นครศรีธรรมราช เลย สิงห์บุรี ระนอง และอุดรธานี	21	7.8
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.5 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด เป็นจำนวน 205 คน (ร้อยละ 75.9) รองลงไป ได้แก่ จังหวัดลำพูน จำนวน 23 คน (ร้อยละ 8.5) จังหวัดในภาคอื่นๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี ขอนแก่น ลพบุรี ราชบุรี นครศรีธรรมราช เลย สิงห์บุรี ระนอง และอุดรธานี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 7.8) จังหวัดลำปาง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.6) จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2) จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.9) จังหวัดน่าน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.7) และ จังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	124	45.9
สมรส	124	45.9
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	22	8.2
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.6 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีสถานภาพโสดและสมรสเท่ากัน จำนวน 124 คน (ร้อยละ 45.9) รองลงไปคือ มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 8.2) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามการทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกับ คู่สมรส

การทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกับคู่สมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช่	67	54.0
ไม่ใช่	57	46.0
รวม	124	100.0

จากตาราง 4.7 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกับคู่สมรสมากที่สุด จำนวน 67 คน (ร้อยละ 54.0) และไม่ได้ทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกับคู่สมรส จำนวน 57 คน (ร้อยละ 46.0) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

การศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับอนุปริญญา	11	4.0
ระดับปริญญาตรี	197	73.0
ระดับปริญญาโท	62	23.0
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.8 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 197 คน (ร้อยละ 73.0) รองลงไป ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 62 คน (ร้อยละ 23.0) และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.0) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้จากธนาคารออมสิน ต่อเดือน

รายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	81	30.0
15,000 - 30,000 บาท	69	25.6
30,001 - 45,000 บาท	65	24.0
45,001 – 60,000 บาท	42	15.6
มากกว่า 60,000 บาท	13	4.8
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.9 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 82 คน (ร้อยละ 30.0) รองลงไป ได้แก่ มีรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 69 คน (ร้อยละ 25.6) มีรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 65 คน (ร้อยละ 24.0) มีรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 15.6) และมีรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.8) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

รายได้อื่นๆ ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	166	61.5
5,000 - 10,000 บาท	37	13.7
10,001 - 15,000 บาท	6	2.2
15,001 – 20,000 บาท	9	3.3
มากกว่า 20,000 บาท	12	4.5
ไม่มี	40	14.8
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.10 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มากที่สุด จำนวน 166 คน (ร้อยละ 61.5) รองลงไป ได้แก่ ไม่มีรายได้อื่นๆ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 14.8) มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 13.7) มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.5) มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.3) และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออกจากราชการ ออมสิน

แผนการอยู่หรือลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก	228	84.4
รวม ไม่มีแผนที่จะลาออกจากราชการออมสิน	228	84.4
อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปสาขาอื่น	13	4.8
กำลังมองหาช่องทางที่จะย้ายหรือลาออก	25	9.3
อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น	4	1.5
รวม มีแผนที่จะลาออกจากราชการออมสิน	42	15.6
รวม	270	100.0

จากตาราง 4.11 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะลาออกจากราชการออมสิน จำนวน 228 คน (ร้อยละ 84.4) มีแผนที่จะลาออกจากราชการออมสิน จำนวน 42 คน (ร้อยละ 15.6) โดยอยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปสาขาอื่น จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.8) กำลังมองหาช่องทางที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.3) และอยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.5) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน จังหวัดเชียงใหม่ มีทัศนคติต่อปัจจัยต่างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานธนาคารออมสิน ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงาน

ตาราง 4.12 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)					รวม	3.62 มาก	0.72 ไม่ต่างกัน มาก
2	ความสำคัญของงาน (Task Significance)					รวม	3.59 มาก	0.67 ไม่ต่างกัน มาก
3	ความชัดเจนของงาน (Task Identity)					รวม	3.53 มาก	0.65 ไม่ต่างกัน มาก
4	การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)					รวม	3.47 มาก	0.69 ไม่ต่างกัน มาก
5	ความมีอิสระในงาน (Autonomy)					รวม	3.33 ปานกลาง	0.72 ไม่ต่างกัน มาก
	ความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ย (JS)					รวม	3.51 มาก	0.59 ไม่ต่างกัน มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)					รวม	3.62 มาก	0.72 ไม่ต่างกัน มาก	
1	มีโอกาพัฒนาความสามารถ (JS3)	3 (1.1)	23 (8.5)	64 (23.7)	140 (51.9)	40 (14.8)	3.71 มาก	0.86 ไม่ต่างกัน มาก
2	รู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4)	1 (0.4)	21 (7.8)	83 (30.7)	122 (45.2)	43 (15.9)	3.69 มาก	0.85 ไม่ต่างกัน มาก
3	งานมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ (JS1)	2 (0.7)	16 (5.9)	101 (37.4)	112 (41.5)	39 (14.4)	3.63 มาก	0.83 ไม่ต่างกัน มาก
4	ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (JS2)	10 (3.7)	17 (6.3)	112 (41.5)	103 (38.1)	28 (10.4)	3.45 มาก	0.90 ไม่ต่างกัน มาก
2. ด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)					รวม	3.53 มาก	0.65 ไม่ต่างกัน มาก	
1	รู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ (JS8)	1 (0.4)	22 (8.1)	69 (25.6)	136 (50.4)	42 (15.6)	3.73 มาก	0.84 ไม่ต่างกัน มาก
2	เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน (JS6)	-	16 (5.9)	88 (32.6)	135 (50.0)	31 (11.5)	3.67 มาก	0.76 ไม่ต่างกัน มาก
3	การมีส่วนร่วมหรือมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ (JS7)	2 (0.7)	26 (9.6)	106 (39.3)	113 (41.9)	23 (8.5)	3.48 มาก	0.81 ไม่ต่างกัน มาก

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
4	ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (JS5)	9 (3.3)	34 (12.6)	123 (45.6)	91 (33.7)	13 (4.8)	3.24 ปานกลาง	0.86 ไม่ต่างกันมาก
3. ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)					รวม	3.59 มาก	0.67 ไม่ต่างกันมาก	
1	รู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ (JS9)	1 (0.4)	11 (4.1)	80 (29.6)	143 (53.0)	35 (13.0)	3.74 มาก	0.75 ไม่ต่างกันมาก
2	รู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน (JS10)	-	14 (5.2)	87 (32.2)	137 (50.7)	32 (11.9)	3.69 มาก	0.75 ไม่ต่างกันมาก
3	มีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น (JS12)	2 (0.7)	21 (7.8)	102 (37.8)	128 (47.4)	17 (6.3)	3.51 มาก	0.76 ไม่ต่างกันมาก
4	ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (JS11)	3 (1.1)	29 (10.7)	111 (41.1)	108 (40.0)	19 (7.0)	3.41 มาก	0.82 ไม่ต่างกันมาก
4. ด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy)					รวม	3.33 ปานกลาง	0.72 ไม่ต่างกันมาก	
1	มีโอกาสดัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง (JS14)	3 (1.1)	31 (11.5)	103 (38.1)	116 (43.0)	17 (6.3)	3.42 มาก	0.82 ไม่ต่างกันมาก
2	มีโอกาสดำเนินการเริ่มวิธีทำงานแบบใหม่ๆ ด้วยตนเอง (JS15)	2 (0.7)	27 (10.0)	126 (46.7)	92 (34.1)	23 (8.5)	3.40 ปานกลาง	0.81 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
3	ได้ทำงานด้วยตัวของตัวเองอย่างอิสระ (JS13)	3 (1.1)	42 (15.6)	113 (41.9)	97 (35.9)	15 (5.6)	3.29 ปานกลาง	0.84 ไม่ต่างกันมาก
4	มีโอกาสดำเนินงานตามลำพัง (JS6)	9 (3.3)	48 (17.8)	110 (40.7)	84 (31.1)	19 (7.0)	3.21 ปานกลาง	0.93 ไม่ต่างกันมาก
5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)					รวม	3.47 ปานกลาง	0.69 ไม่ต่างกันมาก	
1	มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (JS18)	3 (1.1)	20 (7.4)	105 (38.9)	111 (41.1)	31 (11.5)	3.54 มาก	0.83 ไม่ต่างกันมาก
2	การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน (JS19)	2 (0.7)	20 (7.4)	111 (41.1)	114 (42.2)	23 (8.5)	3.50 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก
3	มีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลิตผลงานต่างๆ (JS17)	3 (1.1)	26 (9.6)	107 (39.6)	113 (41.9)	21 (7.8)	3.46 มาก	0.82 ไม่ต่างกันมาก
4	การประเมินประสิทธิภาพของงานเหมาะสมและยุติธรรม (JS20)	9 (3.3)	24 (8.9)	108 (40.0)	110 (40.7)	19 (7.0)	3.39 ปานกลาง	0.87 ไม่ต่างกันมาก

จากตาราง 4.12 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสิน มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ โดยเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงไป คือ ด้านความสำคัญของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความชัดเจนของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และด้านความมีอิสระในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 , 0.67 , 0.65, 0.69 และ 0.72 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านความหลากหลายของทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (JS3) รองลงไป คือ รู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4) งานมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ (JS1) ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (JS2) และพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86 , 0.85 , 0.83 และ 0.90 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานความชัดเจนของงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ (JS8) รองลงไป คือ เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน (JS6) การมีส่วนร่วมหรือมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ (JS7) ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (JS5) และพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84 , 0.76 , 0.81 และ 0.86 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านความสำคัญของงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ (JS9) รองลงไป คือ รู้สึกพึงพอใจในงานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน (JS10) มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น (JS12) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (JS11) และพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75 , 0.75, 0.76 และ 0.82 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านความมีอิสระในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง (JS14) รองลงไป คือ มีโอกาสได้ริเริ่มวิธีทำงานแบบใหม่ๆ ด้วยตนเอง (JS15) ได้ทำงานด้วยตัวเองอย่างอิสระ (JS13) มีโอกาสได้ทำงานตามลำพัง (JS6) และพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการอมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82 , 0.81 , 0.84 และ 0.93 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (JS18) รองลงไป คือ การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน (JS19) มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลิตผลงานต่างๆ (JS17) การประเมินประสิทธิภาพของงานเหมาะสมและยุติธรรม (JS20) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83 , 0.78, 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.13 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					รวม	3.93 มาก	0.62 ไม่ต่างกัน มาก
2	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					รวม	3.89 มาก	0.68 ไม่ต่างกัน มาก
3	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					รวม	3.83 มาก	0.67 ไม่ต่างกัน มาก
						รวม	3.88 มาก	0.61 ไม่ต่างกัน มาก

ความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ย (CO)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					รวม	3.93 มาก	0.62 ไม่ต่างกันมาก	
1	การทุ่มเทความพยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	1 (0.4)	4 (1.5)	30 (11.1)	139 (51.5)	96 (35.6)	4.20 มาก	0.72 ไม่ต่างกันมาก
2	ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	100 (37.0)	96 (35.6)	60 (22.2)	14 (5.2)	-	4.04 น้อย	0.89 ไม่ต่างกันมาก
3	การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	1 (0.4)	5 (1.9)	69 (25.6)	123 (45.6)	72 (26.7)	3.96 มาก	0.79 ไม่ต่างกันมาก
4	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	4 (1.5)	8 (3.0)	70 (25.9)	130 (48.1)	58 (21.5)	3.85 มาก	0.84 ไม่ต่างกันมาก
5	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	2 (0.7)	20 (7.4)	104 (38.5)	105 (38.9)	39 (14.4)	3.59 มาก	0.85 ไม่ต่างกันมาก
2. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					รวม	3.89 มาก	0.68 ไม่ต่างกันมาก	
1	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	1 (0.4)	6 (2.2)	52 (19.3)	92 (34.1)	119 (44.1)	4.19 มาก	0.85 ไม่ต่างกันมาก
2	ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	4 (1.5)	6 (2.2)	55 (20.4)	106 (39.3)	99 (36.7)	4.07 มาก	0.89 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
3	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	3 (1.1)	6 (2.2)	62 (23.0)	114 (42.2)	85 (31.5)	4.01 มาก	0.86 ไม่ต่างกันมาก
4	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ไม่แน่นอน (OC9)	61 (22.6)	109 (40.4)	67 (24.8)	27 (10.0)	6 (2.2)	3.71 น้อย	1.00 แตกต่างกันมาก
5	การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กร(OC7)	39 (14.4)	82 (30.4)	114 (42.2)	33 (12.2)	2 (0.7)	3.46 น้อย	0.91 ไม่ต่างกันมาก
3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						รวม	3.83 มาก	0.67 ไม่ต่างกันมาก
1	องค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	2 (0.7)	4 (1.5)	50 (18.5)	122 (45.2)	92 (34.1)	4.10 มาก	0.80 ไม่ต่างกันมาก
2	ความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	5 (1.9)	4 (1.5)	57 (21.1)	98 (36.3)	106 (39.3)	4.10 มาก	0.91 ไม่ต่างกันมาก
3	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	76 (28.1)	101 (37.4)	64 (23.7)	13 (4.8)	16 (5.9)	3.77 น้อย	1.09 แตกต่างกันมาก
4	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง (OC12)	65 (24.1)	88 (32.6)	84 (31.1)	25 (9.3)	8 (3.0)	3.66 น้อย	1.04 แตกต่างกันมาก
5	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	2 (0.7)	10 (3.7)	127 (47.0)	102 (37.8)	29 (10.7)	3.54 มาก	0.76 ไม่ต่างกันมาก

จากตาราง 4.13 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงไป คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62, 0.68 และ 0.67 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทุ่มเทความพยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) รองลงไป คือ ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72, 0.89, 0.79, 0.84 และ 0.85 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10) รองลงไป คือ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ไม่แน่นอน (OC9) การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากในประเด็นย่อย OC10, OC6, OC11, OC7 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85, 0.89, 0.86 และ 0.91 ตามลำดับ และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในประเด็นย่อย OC9 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) และความเลื่อมใสว่าเป็น

องค์การที่ดีที่สุด (OC14) รองลงไปทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์การ (OC15) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง (OC12) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ (OC5) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากในประเด็นย่อย OC2 , OC14 และ OC5 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80 , 0.91 , 0.76 ตามลำดับ และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในประเด็นย่อย OC15 , OC12 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.09 และ 1.04 ตามลำดับ

4.2.3 การฝังตรึงในงาน

ตาราง 4.14 แสดงผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน ทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านเรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	การฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
	การฝังตรึงในงานโดยเฉลี่ย (JE)					รวม	3.71	0.59
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตรึงในงานด้านองค์การ (JEO)					รวม	3.59	0.59
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตรึงในงานด้านชุมชน (JEC)					รวม	3.59	0.59
							มาก	ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	การพึงตรงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1. ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization : FO)					รวม	3.87 มาก	0.60 ไม่ต่างกัน มาก	
1	ความภูมิใจที่ได้มีโอกาส บริการคนทุกระดับชั้น (FO3)	7 (2.6)	60 (22.2)	114 (42.2)	89 (33.0)	-	4.06 มาก	0.81 ไม่ต่างกัน มาก
2	ความรู้สึกเข้ากันได้กับ องค์กร (FO5)	1 (0.4)	6 (2.2)	80 (29.6)	124 (45.9)	59 (21.9)	3.87 มาก	0.79 ไม่ต่างกัน มาก
3	ความชอบเพื่อนร่วมงาน (FO1)	3 (1.1)	6 (2.2)	74 (27.4)	136 (50.4)	51 (18.9)	3.84 มาก	0.79 ไม่ต่างกัน มาก
4	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและ ความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	2 (0.7)	6 (2.2)	85 (31.5)	139 (51.5)	38 (14.1)	3.76 มาก	0.75 ไม่ต่างกัน มาก
5	การมีอำนาจในการ บริหารงาน และความ รับผิดชอบ (FO4)	2 (0.7)	10 (3.7)	89 (33.0)	134 (49.6)	35 (13.0)	3.70 มาก	0.77 ไม่ต่างกัน มาก
6	ธนาคารออมสินเห็นคุณค่า ในตัวพนักงาน (FO6)	2 (0.7)	15 (5.6)	96 (35.6)	117 (43.3)	40 (14.8)	3.66 มาก	0.82 ไม่ต่างกัน มาก
2. ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community : FC)					รวม	3.82 มาก	0.62 ไม่ต่างกัน มาก	
1	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่ อาศัย (FC1)	2 (0.7)	5 (1.9)	49 (18.1)	157 (58.1)	57 (21.1)	3.97 มาก	0.73 ไม่ต่างกัน มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	การพึงeringในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
2	ความชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน(FC2)	1 (0.4)	8 (3.0)	71 (26.3)	132 (48.9)	58 (21.5)	3.88 มาก	0.79 ไม่ต่างกัน มาก
3	ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	5 (1.9)	9 (3.3)	81 (30.0)	106 (39.3)	69 (25.6)	3.83 มาก	0.91 ไม่ต่างกัน มาก
4	ความรู้สึกรักว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	3 (1.1)	12 (4.4)	100 (37.0)	108 (40.0)	47 (17.4)	3.68 มาก	0.85 ไม่ต่างกัน มาก
5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)	5 (1.9)	23 (8.5)	125 (46.3)	97 (35.9)	20 (7.4)	3.39 ปานกลาง	0.82 ไม่ต่างกัน มาก
3. ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization : LO)					รวม	2.97	0.77	
						ปานกลาง	ไม่ต่างกัน มาก	
1	ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3)	11 (4.1)	34 (12.6)	116 (43.0)	88 (32.6)	21 (7.8)	3.27 ปานกลาง	0.92 ไม่ต่างกัน มาก
2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการพึ่งพาตนเองหลายคน (LO2)	18 (6.7)	49 (18.1)	149 (55.2)	43 (15.9)	11 (4.1)	2.93 ปานกลาง	0.88 ไม่ต่างกัน มาก
3	การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการ (LO1)	41 (15.2)	75 (27.8)	103 (38.1)	38 (14.1)	13 (4.8)	2.66 ปานกลาง	1.05 แตกต่างกัน มาก
4. ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community : LC)					รวม	3.41	0.73	
						มาก	ไม่ต่างกัน มาก	

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	การพึงeringในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน(LC1)	5 (1.9)	18 (6.7)	63 (23.3)	83 (30.7)	101 (37.4)	3.95 มาก	1.02 แตกต่างกันมาก
2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมาก (LC2)	6 (2.2)	27 (10.0)	71 (26.3)	98 (36.3)	68 (25.2)	3.72 มาก	1.02 แตกต่างกันมาก
3	การมีเพื่อนสนิทอยู่ในชุมชน (LC3)	16 (5.9)	47 (17.4)	123 (45.6)	54 (20.0)	30 (11.1)	3.13 ปานกลาง	1.02 แตกต่างกันมาก
4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	40 (14.8)	70 (25.9)	112 (41.5)	39 (14.4)	9 (3.3)	2.66 ปานกลาง	1.01 แตกต่างกันมาก
5. ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice : SO)					รวม	3.53 มาก	0.55 ไม่ต่างกันมาก	
1	ความมั่นคงจากการอยู่กับองค์กร (SO1)	1 (0.4)	5 (1.9)	58 (21.5)	129 (47.8)	77 (28.5)	4.02 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก
2	ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร (SO3)	5 (1.9)	11 (4.1)	82 (30.4)	105 (38.9)	67 (24.8)	3.81 มาก	0.92 ไม่ต่างกันมาก
3	การได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6)	8 (3.0)	12 (4.4)	79 (29.3)	102 (37.8)	69 (25.6)	3.79 มาก	0.97 ไม่ต่างกันมาก
4	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน (SO2)	4 (1.5)	14 (5.2)	85 (31.5)	104 (38.5)	63 (23.3)	3.77 มาก	0.92 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	การพึงeringในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
5	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7)	1 (0.4)	11 (4.1)	92 (34.1)	129 (47.8)	37 (13.7)	3.70 มาก	0.77 ไม่ต่างกัน มาก
6	ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO9)	8 (3.0)	23 (8.5)	112 (41.5)	74 (27.4)	53 (19.6)	3.52 มาก	1.00 แตกต่างกัน มาก
7	สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในชุมชน (SO8)	9 (3.3)	26 (9.6)	103 (38.1)	88 (32.6)	44 (16.3)	3.49 มาก	0.99 ไม่ต่างกัน มาก
8	การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน (SO5)	8 (3.0)	17 (6.3)	122 (45.2)	90 (33.3)	33 (12.2)	3.46 มาก	0.89 ไม่ต่างกัน มาก
9	การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง (SO4)	7 (2.6)	24 (8.9)	129 (47.8)	78 (28.9)	32 (11.9)	3.39 ปานกลาง	0.90 ไม่ต่างกัน มาก
6. ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice : SC)					รวม	3.69 มาก	0.76 ไม่ต่างกัน มาก	
1	ความปลอดภัยในชุมชนที่อาศัย (SC1)	2 (0.7)	21 (7.8)	84 (31.1)	109 (40.4)	54 (20.0)	3.71 มาก	0.90 ไม่ต่างกัน มาก
2	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC2)	5 (1.9)	14 (5.2)	87 (32.2)	121 (44.8)	43 (15.9)	3.68 มาก	0.87 ไม่ต่างกัน มาก
3	ความเคารพนับถือจากคนในชุมชน (SC3)	4 (1.5)	23 (8.5)	114 (42.2)	106 (39.3)	23 (8.5)	3.45 มาก	0.82 ไม่ต่างกัน มาก

จากตาราง 4.14 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงานด้านองค์การ (JEO) เท่ากันกับปัจจัยด้านการฝังตรึงในงานด้านชุมชน (JEC) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 ทั้งคู่ และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 เท่ากันทั้งคู่

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน 6 ด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อย ด้านความลงตัวขององค์การ (FO) โดยเฉลี่ยมากที่สุด คืออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงไปที่ ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์การ (SO) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านพันธะในชุมชน (LC) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ ด้านพันธะในองค์การ (LO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60, 0.62 , 0.76 , 0.55 , 0.73 และ 0.77 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์การ (FO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้มีโอกาสบริการคนทุกระดับชั้น (FO3) รองลงไปที่ ความรู้สึกเข้ากันได้กับองค์การ (FO5) และ ความชอบเพื่อนร่วมงาน (FO1) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81 , 0.79 และ 0.79 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) รองลงไปที่ ความชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2) และความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73 , 0.79 และ 0.91 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันกับลูกค้ำเก่าแก่ (LO3) รองลงไปคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการพึ่งพาตนเองหลายคน (LO2) และการเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการ (LO1) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ในประเด็นย่อย LO3 และ LO2 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92 และ 0.88 ตามลำดับ และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในประเด็นย่อย LO1 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.05

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือได้แก่ การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน (LC1) รองลงไปคือ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมาก (LC2) การมีเพื่อนสนิทอยู่ในชุมชน (LC3) และ การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02 , 1.02, 1.02 และ 1.01 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงจากการอยู่กับองค์กร (SO1) รองลงไปคือ ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร (SO3) และการได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78, 0.92 และ 0.97 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความปลอดภัยในชุมชนที่อาศัย (SC1) รองลงไปคือ สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC2) และความเคารพนับถือจากคนในชุมชน (SC3) และพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสินแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 , 0.87 และ 0.82 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไประหว่างพนักงานธนาคารออมสิน
ระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก

จากตาราง 4.11 พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินที่ยังไม่คิดจะลาออก มีจำนวน 241 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.3) และมีแผนที่จะลาออก จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.7) ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไประหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ

ตาราง 4.15 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามเพศ

เพศ	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
ชาย	64	8	72 (26.7)
หญิง	164	34	198 (73.3)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

$p\text{-value} = 0.152, p > 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.15 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านเพศ โดยมีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.152 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการทำงานในธนาคารออมสิน

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของอายุและระยะเวลาการทำงานในธนาคารออมสินของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D (ปี)	t-value	p-value
อายุ	ไม่คิดจะลาออก	228	35.62 \pm 8.62	-1.609	0.109
	คิดจะลาออก	42	37.98 \pm 9.31		
ระยะเวลาการทำงาน	ไม่คิดจะลาออก	228	8.83 \pm 8.08	-2.648*	0.009
	คิดจะลาออก	42	12.52 \pm 9.39		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.16 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานในธนาคารออมสิน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านภูมิลำเนา

ตาราง 4.17 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
จังหวัดเชียงใหม่	173	32	205 (75.9)
จังหวัดลำพูน	20	3	23 (8.5)
จังหวัดลำปาง	5	2	7 (2.6)
จังหวัดเชียงราย	5	1	6 (2.2)
จังหวัดพิษณุโลก	4	1	5 (1.9)
จังหวัดน่าน	2	0	2(0.7)

ตาราง 4.17 (ต่อ)

ภูมิภาค	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
จังหวัดพะเยา	1	0	1 (0.4)
จังหวัดในภาคอื่นๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี ขอนแก่น ลพบุรี ราชบุรี นครศรีธรรมราช เลย สิงห์บุรี ระนอง และอุดรธานี	18	3	21 (7.8)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

p-value = 0.976, $p > 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.17 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านภูมิภาคโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.4 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ตาราง 4.18 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
โสด	112	12	124 (45.9)
สมรส	101	23	124 (45.9)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	15	7	22 (8.1)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

p-value = 0.014, $p < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.18 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านสถานภาพสมรสโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.5 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการทำงานในพื้นที่เดียวกันกับคู่สมรส

ตาราง 4.19 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามการทำงานในพื้นที่เดียวกันกับคู่สมรส

การทำงานในพื้นที่เดียวกันกับ คู่สมรส	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
ใช่	54	13	67 (54.0)
ไม่ใช่	47	10	57 (46.0)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	124 (100.0)

p-value = 0.791 $p > 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.19 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านการทำงานในพื้นที่เดียวกันกับคู่สมรส โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.791 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.6 ความแตกต่างในปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ตาราง 4.20 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
ระดับอนุปริญญา	9	2	11 (4.1)
ระดับปริญญาตรี	168	29	197 (73.0)
ระดับปริญญาโท	51	11	62 (23.0)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

p-value = 0.824, $p > 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.20 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.824 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.7 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน

ตาราง 4.21 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน

รายได้จากธนาคารออมสิน ต่อเดือน	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
น้อยกว่า 15,000 บาท	75	6	81 (30.0)
15,000 - 30,000 บาท	75	14	69 (25.6)
30,001 - 45,000 บาท	75	7	65 (24.1)
45,001 - 60,000 บาท	75	11	42 (15.6)
มากกว่า 60,000 บาท	9	4	13 (4.8)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

p-value = 0.015, $p < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.21 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านรายได้จากธนาคารออมสินต่อเดือน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3.8 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

ตาราง 4.22 แสดงจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก จำแนกตามรายได้ต่างๆ ต่อเดือน

รายได้ต่างๆ ต่อเดือน	แผนการลาออก		รวม (ร้อยละ)
	ไม่คิดจะลาออก	คิดจะลาออก	
น้อยกว่า 5,000 บาท	147	19	166 (61.5)
5,000 - 10,000 บาท	25	12	37 (13.7)
10,001 - 15,000 บาท	3	3	6 (2.2)
15,001 - 20,000 บาท	8	1	9 (3.3)
มากกว่า 20,000 บาท	11	1	12 (4.4)
ไม่มี	34	6	40 (14.8)
รวม (ร้อยละ)	228 (84.4)	42 (15.6)	270 (100.0)

p-value = 0.006, $p < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.22 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านรายได้ต่างๆ ต่อเดือน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างพนักงานธนาคารออมสินระดับปฏิบัติการกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน

4.4.1 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การฝังตรึงในงาน

ตาราง 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความพึงพอใจในงาน (JS)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.63 \pm 0.54	11.655*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.86 \pm 0.35		
ความผูกพันต่อองค์กร(OC)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.01 \pm 0.55	9.296*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.18 \pm 0.44		
การฝังตรึงในงาน (JE)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.81 \pm 0.56	6.885*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.17 \pm 0.47		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.23 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.001 ทั้ง 3 ปัจจัย

4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน

ตาราง 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
งานมีความหลากหลายและท้าทาย ความสามารถ (JS1)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.75 \pm 0.81	7.668*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.58		
ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ (JS2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.57 \pm 0.89	6.227*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.83 \pm 0.66		
มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ (JS3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.89 \pm 0.76	9.636*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.69 \pm 0.68		
รู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.83 \pm 0.81	10.076*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.88 \pm 0.50		
ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน (JS5)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.37 \pm 0.79	6.315 *	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.52 \pm 0.86		
เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างชัดเจน (JS6)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.80 \pm 0.70	7.037*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.98 \pm 0.68		
การมีส่วนร่วมหรือมีอำนาจในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ (JS7)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.61 \pm 0.77	7.486*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.76 \pm 0.66		
รู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ รับผิดชอบ (JS8)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.88 \pm 0.76	7.635*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.90 \pm 0.73		
รู้สึกพอใจต่อการได้รับความ เชื่อถือในงานที่ทำ (JS9)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.89 \pm 0.68	8.346*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.58		
รู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการ ยอมรับในหน่วยงาน (JS10)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.84 \pm 0.67	8.352*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.90 \pm 0.62		

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (JS11)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.53 \pm 0.78	5.955*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.76 \pm 0.73		
มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น (JS12)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.62 \pm 0.72	6.203*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.88 \pm 0.67		
ได้ทำงานด้วยตัวของตัวเองอย่างอิสระ (JS13)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.39 \pm 0.83	5.271*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.79 \pm 0.65		
มีโอกาสดัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง (JS14)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.50 \pm 0.82	4.627*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.98 \pm 0.64		
มีโอกาสดำริเริ่มวิธีทำงานแบบใหม่ๆ ด้วยตนเอง (JS15)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.47 \pm 0.82	4.059*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.00 \pm 0.66		
มีโอกาสได้ทำงานตามลำพัง (JS16)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.29 \pm 0.93	3.256*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.79 \pm 0.84		
มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลิตผลงานต่างๆ (JS17)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.56 \pm 0.78	4.967*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.90 \pm 0.79		
มีโอกาสได้การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (JS18)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.65 \pm 0.83	6.660*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.58		
การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน (JS19)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.59 \pm 0.78	4.728*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.05 \pm 0.66		

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
การประเมินประสิทธิภาพของงาน เหมาะสมและยุติธรรม (JS20)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.50 \pm 0.84	4.916*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.81 \pm 0.83		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.24 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีความพึงพอใจในงานในปัจจัยย่อยทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.001

4.4.3 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย

ตาราง 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
การทุ่มเทความพยายามให้กับ ความสำเร็จขององค์กร (OC1)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.25 \pm 0.69	2.724*	0.007
	คิดจะลาออก	42	3.93 \pm 0.81		
องค์กรเป็นที่น่าทำงาน(OC2)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.18 \pm 0.73	3.187*	0.002
	คิดจะลาออก	42	3.67 \pm 1.00		
ความรู้สึกรักรักดีต่อองค์กร (OC3)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.24 \pm 0.76	9.790*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.98 \pm 0.81		
การยอมรับงานที่ได้รับ มอบหมาย (OC4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.71 \pm 0.82	6.766*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.90 \pm 0.69		
ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กร(OC5)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.63 \pm 0.75	5.151*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.05 \pm 0.66		

ปัจจัยความผูกพันในองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.24 \pm 0.78	7.741*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.19 \pm 0.92		
การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.58 \pm 0.90	7.663*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.76 \pm 0.58		
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.97 \pm 0.80	5.648*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.21 \pm 0.78		
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.93 \pm 0.86	10.026*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.50 \pm 0.83		
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.29 \pm 0.81	4.304*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.69 \pm 0.90		
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.10 \pm 0.84	4.090*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.52 \pm 0.80		
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง (OC12)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.81 \pm 0.97	5.941*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.83 \pm 1.01		
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.07 \pm 0.73	5.685*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.36 \pm 0.85		
ความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.24 \pm 0.84	6.348*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.33 \pm 0.87		
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.96 \pm 1.06	7.070*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.76 \pm 0.66		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.25 พบว่า ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรทุกๆ ปัจจัยที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.001

ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นย่อยที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ การทุ่มเทความพยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) และ องค์กรเป็นที่น่าทำงาน(OC2)

4.4.4 ความแตกต่างของการฝังตรึงในงานแต่ละด้าน

ตาราง 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตรึงในงานโดยรวมและปัจจัยย่อยแต่ละด้าน ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ด้านชุมชน (JEC)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.68 \pm 0.57	6.066*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.11 \pm 0.50		
ด้านองค์กร (JEO)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.69 \pm 0.55	7.137*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.05 \pm 0.47		
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.85 \pm 0.61	1.882	0.061
	คิดจะลาออก	42	3.65 \pm 0.66		
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.91 \pm 0.59	2.737*	0.007
	คิดจะลาออก	42	3.64 \pm 0.60		
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.44 \pm 0.73	1.571	0.117
	คิดจะลาออก	42	3.25 \pm 0.71		
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.02 \pm 0.77	2.728*	0.007
	คิดจะลาออก	42	2.67 \pm 0.70		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.70 \pm 0.74	0.623	0.534
	คิดจะลาออก	42	3.62 \pm 0.88		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.56 \pm 0.55	1.928	0.055
	คิดจะลาออก	42	3.38 \pm 0.53		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.26 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีการพึงตริ้งในงานทั้งโดยภาพรวม และปัจจัยย่อยเกือบทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก จากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัย ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ด้านพันธะในชุมชน (LC) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน(SC) และ ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) เกือบมีนัยสำคัญ ที่ $p=0.055$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกและกลุ่มที่คิดจะลาออก

ตาราง 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการพึงตริ้งในงานด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.06 \pm 0.69	4.360*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.50 \pm 0.77		
ความชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน(FC2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.97 \pm 0.75	4.422*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.40 \pm 0.80		
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.95 \pm 0.87	4.999*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.21 \pm 0.87		
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.79 \pm 0.83	5.885*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.07 \pm 0.71		
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.46 \pm 0.83	4.635*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.62		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.27 พบว่า ปัจจัยย่อยการพึงตริ้งในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก จากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ความชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน(FC2) ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)

ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) และ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตาราง 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการพึงตรึงในงานด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความชอบเพื่อนร่วมงาน (FO1)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.92 \pm 0.78	3.951*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.40 \pm 0.70		
การมีโอกาสดำเนินใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.82 \pm 0.74	2.946*	0.004
	คิดจะลาออก	42	3.45 \pm 0.71		
ความภูมิใจที่ได้มีโอกาสบริการคนทุกระดับชั้น (FO3)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.17 \pm 0.76	5.784*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.43 \pm 0.80		
การมีอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ (FO4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.81 \pm 0.74	5.679*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.12 \pm 0.63		
ความรู้สึกเข้ากันได้กับองค์กร (FO5)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.99 \pm 0.72	6.233*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.21 \pm 0.84		
องค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.79 \pm 0.78	6.497*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.70		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.28 พบว่า ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความชอบเพื่อนร่วมงาน (FO1) การมีโอกาสดำเนินใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2) ความภูมิใจที่ได้มีโอกาสบริการคนทุกระดับชั้น (FO3) การมีอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ (FO4) ความรู้สึกเข้ากันได้กับองค์กร (FO5) และองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6)

ตาราง 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการฝังตริงในงานด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน(LC1)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.06 \pm 0.99	4.360*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.50 \pm 0.77		
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมาก (LC2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.97 \pm 0.75	4.422*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.40 \pm 0.80		
การมีเพื่อนสนิทอยู่ในชุมชน (LC3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.95 \pm 0.87	4.999*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.21 \pm 0.87		
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.79 \pm 0.83	5.885*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.07 \pm 0.71		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.29 พบว่า ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน (LC1) การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมาก (LC2) การมีเพื่อนสนิทอยู่ในชุมชน(LC3) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

ตาราง 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในขณะทำงานหรือกรรมการ (LO1)	ไม่คิดจะลาออก	228	2.72 \pm 1.08	2.342*	0.020
	คิดจะลาออก	42	2.31 \pm 0.81		
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการพึ่งพาตนเองหลายคน (LO2)	ไม่คิดจะลาออก	228	2.99 \pm 0.87	2.892*	0.004
	คิดจะลาออก	42	2.57 \pm 0.86		
ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.36 \pm 0.92	3.430*	0.001
	คิดจะลาออก	42	2.83 \pm 0.82		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.30 พบว่า ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นสมาชิกในขณะทำงานหรือกรรมการ (LO1) การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการพึ่งพาตนเองหลายคน (LO2) และความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3)

ตาราง 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความปลอดภัยในชุมชนที่อาศัย (SC1)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.80 \pm 0.89	4.004*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.21 \pm 0.81		
สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.77 \pm 0.86	4.281*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.17 \pm 0.76		
ความเคารพนับถือจากคนในชุมชน (SC3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.53 \pm 0.80	3.587*	0.001
	คิดจะลาออก	42	3.02 \pm 0.84		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.31 พบว่า ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก จากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความปลอดภัยในชุมชนที่อาศัย (SC1) สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC2) และความเคารพนับถือจากคนในชุมชน(SC3)

ตาราง 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยการฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	t-value	p-value
ความมั่นคงจากการอยู่กับ องค์กร (SO1)	ไม่คิดจะลาออก	228	4.13 \pm 0.74	5.413*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.45 \pm 0.74		
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับ ผลงาน (SO2)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.88 \pm 0.89	4.631*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.19 \pm 0.86		
ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลย หากละทิ้งองค์กร (SO3)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.94 \pm 0.87	5.774*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.10 \pm 0.85		
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง (SO4)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.48 \pm 0.88	4.231*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.88 \pm 0.83		
การมีอิสระในการเลือกวิธีการ ทำงาน (SO5)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.57 \pm 0.84	5.135*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.83 \pm 0.91		
การได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.94 \pm 0.89	6.467*	0.000
	คิดจะลาออก	42	2.95 \pm 0.99		
การได้รับเกียรติจากเพื่อน ร่วมงาน (SO7)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.83 \pm 0.73	8.092*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.02 \pm 0.56		
สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ในชุมชน (SO8)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.57 \pm 1.01	3.718*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.07 \pm 0.75		
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ใน ปัจจุบัน (SO9)	ไม่คิดจะลาออก	228	3.61 \pm 1.00	3.914*	0.000
	คิดจะลาออก	42	3.05 \pm 0.82		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.32 พบว่า ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์การ (SO) ที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความมั่นคงจากการอยู่กับองค์การ (SO1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน (SO2) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง (SO4) การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน (SO5) การได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7) สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในชุมชน (SO8) และความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO9)

ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงานสำหรับปัจจัยเชิงลบที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินกลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกมีน้อยกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์การ (SO3)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างดำรงอยู่ในธนาคารออมสินกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการฝังตรึงในงาน

4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการฝังตรึงในงาน

ตาราง 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพัทธ์ (r) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

	ค่าเฉลี่ย ± S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. การดำรงอยู่ในงาน	0.84 ± 0.36														
2. อายุ	35.99 ± 8.76	.098													
3. ระยะที่ทำงานใน ธนาคารออมสิน	9.41 ± 8.38	.160**	.815**												
4. ความพึงพอใจในงาน	3.51 ± 0.59	.472**	-.018	-.043											
5. ความผูกพันต่อองค์กร	3.88 ± 0.61	.494**	.022	-.010	.712**										
6. การฝังตรึงในงาน	3.71 ± 0.59	.388**	.049	-.022	.714**	.758**									
7. JEC	3.59 ± 0.59	.347**	.075	.000	.614**	.686**	.951**								
8. JEO	3.59 ± 0.59	.400**	.028	-.037	.745**	.778**	.978**	.870**							
9. FC	3.82 ± 0.62	-.114	.094	.062	.555**	.599**	.762**	.763**	.722**						
10. FO	3.87 ± 0.60	.165*	.067	.048	.674**	.718**	.776**	.662**	.820**	.793**					
11. LC	3.41 ± 0.73	-.096	.158*	.109	.333**	.409**	.651**	.735**	.565**	.437**	.396**				
12. LO	2.97 ± 0.77	.164*	-.046	-.091	.416**	.387**	.612**	.539**	.634**	.373**	.403**	.598**			
13. SC	3.69 ± 0.76	-.038	.174*	.172*	.405**	.463**	.672**	.722**	.603**	.671**	.612**	.527**	.386**		
14. SO	3.53 ± 0.55	-.117	.133*	.110	.580**	.633**	.828**	.738**	.838**	.723**	.787**	.613**	.542**	.713**	

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Correlation, ** P<0.01 (2- tailed) * P<0.05 (2- tailed)

จากตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า อัตราการดำรงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาที่ทำงานในธนาคาร ($r = .160$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ

อัตราการดำรงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงาน กับ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ตาราง 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีการฝังตรึงในงาน (JE) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	การดำรงอยู่ในงาน	ความพึงพอใจในงาน (JS)
การดำรงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.51 \pm 0.59	0.303 **	
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.88 \pm 0.61	0.333 **	0.374**

ตัวแปรควบคุม คือ การฝังตรึงในงาน (JE)

** $P < 0.001$ (2- tailed)

ตาราง 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) การฝังตรึงในงาน (JE) โดยมีความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	การดำรงอยู่ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (OC)
การดำรงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.71 \pm 0.59	0.255**	
การฝังตรึงในงาน (JE)	3.88 \pm 0.61	-0.082	0.507**

ตัวแปรควบคุม คือ ความพึงพอใจในงาน (JS)

$P = 0.181$ (2- tailed) , ** $P < 0.01$ (2- tailed)

ตาราง 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับความพึงพอใจในงาน (JS) การพึงพอใจในงาน (JE) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D	การดำรงอยู่ในงาน	ความพึงพอใจในงาน (JS)
การดำรงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.51 \pm 0.59	0.197**	
การพึงพอใจในงาน (JE)	3.71 \pm 0.59	-0.024	0.381**

ตัวแปรควบคุม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (OC)

P = -0.700 (2- tailed) , P < 0.01 (2- tailed)

จากตาราง 4.34 , 4.35 และ 4.36 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยสลับกันเป็นตัวแปรควบคุม พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการดำรงอยู่ในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 เมื่อมีการพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรควบคุม และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการดำรงอยู่ในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่อัตราการดำรงอยู่ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการพึงพอใจในงาน เมื่อมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรควบคุม ในขณะที่การพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน แต่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการดำรงอยู่ในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรควบคุม

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ค่าต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ดังนี้

b = ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ใน

t = อัตราส่วนวิกฤติที่

รูปแบบคะแนนดิบ

a = ค่าคงที่

Standard Error = ค่าความคลาด

N = จำนวนประชากร

เคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของ
ตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

SE_{est} = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน
การพยากรณ์

β = ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ใน

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

รูปคะแนนมาตรฐาน

R² = ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

F = ค่าอัตราส่วนเอฟ

4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในงาน) กับตัวแปรตาม (อัตราการดำรงอยู่ในงาน)

ตาราง 4.37 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และการฝังตัวในงาน (JE) กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ความพึงพอใจในงาน (JS)	.169	.050	.273	3.394**
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	.213	.051	.360	4.176**
a	-.395	.131	3.008	-3.008***
N = 270 SE _{est} = ± 0.311 R = 0.525 R ² = 0.267 F = 33.738***				

** P < 0.01 , *** P < 0.001

จากตาราง 4.37 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน(JS) และ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC)

($P < 0.001$) มีค่า $R = 0.525$ ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JS) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 26.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.311

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการดำรงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์อัตราการดำรงอยู่ในงาน เป็นดังนี้

$$\text{อัตราการดำรงอยู่ในงาน} = (-0.395) + 0.169(\text{ความพึงพอใจในงาน}) + 0.213(\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

$$\text{Retention} = (-0.395) + 0.169 \text{ JS} + 0.213 \text{ OC}$$

4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ทั้ง 5 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการดำรงอยู่ในงาน)

ตาราง 4.38 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ทั้ง 5 ด้าน กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ความหลากหลายของทักษะ (JS1-JS4)				
การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (JS3)	.185	.033	.439	5.614**
รู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4)	.079	.031	.185	2.600*
a	-.029	0.098	-	-.293
N = 270 $SE_{est} = \pm 0.311$ R = 0.525 $R^2 = 0.265$ F = 25.241***				
ความชัดเจนของงาน (JS5-JS8)				
ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (JS5)	.066	.027	.155	2.436*
รู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ (JS8)	.088	.032	.202	2.708**
a	-.105	.108	-	-.969
N = 270 $SE_{est} = \pm 0.320$ R = 0.486 $R^2 = 0.225$ F = 20.508***				

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ความสำคัญของงาน (JS9-JS12)				
ความรู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ(JS9)	.103	.051	.212	2.003*
รู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน(JS10)	.102	.052	.210	1.967*
a	-.091	.109	-	-.837
N = 270 SE _{est} = ± 0.321 R = 0.478 R ² = 0.217 F = 19.644***				
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JS17-JS20)				
การมีโอกาสได้การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา(JS18)	-.079	.033	.181	2.384*
a	.219	.108	-	2.021*
N = 270 SE _{est} = ± 0.342 R = 0.354 R ² = 0.112 F = 9.505***				

*P< 0.05 , *** P< 0.001

จากตาราง 4.38 ตัวแปรปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ (JS1-JS4) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปรเดี่ยวคือ ตัวแปร การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (JS3) และตัวแปรรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรการมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (JS3) และตัวแปรรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (JS4) มีค่า R = 0.525 ตัวแปร JS3 และตัวแปร (JS4) สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 26.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.311

ตัวแปรปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ด้านความชัดเจนของงาน (JS5-JS8) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปรเดี่ยวคือ ตัวแปรปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (JS5) และ ตัวแปรรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ (JS8) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงาน มีค่า R = 0.486 ตัวแปร JS5 และตัวแปร JS8 สามารถพยากรณ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 22.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.320

ตัวแปรปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ด้านความสำคัญของงาน (JS9-JS12) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปรเดี่ยวคือ ตัวแปรความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ (JS9) และตัวแปรรู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน (JS10) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ทำ (JS9) และตัวแปรรู้สึกพึงพอใจที่งานได้รับการยอมรับในหน่วยงาน (JS10) มีค่า $R = 0.478$ ตัวแปร JS9 และตัวแปร JS10 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 21.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.321

ตัวแปรปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JS17-JS20) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงตัวแปรเดี่ยวคือ ตัวแปรการมีโอกาสได้การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (JS18) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรการมีโอกาสได้การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (JS18) มีค่า $R = 0.354$ ตัวแปร JS18 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 11.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.342

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรทั้ง 7 ((JS3, JS4, JS5, JS8, JS9, JS10 และ JS18) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อตัวแปรทั้ง 7 มีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการดำรงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นตาม

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระในงาน (JS13- JS16) ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน) กับตัวแปรตาม กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ตาราง 4.39 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OC1, OC3, OC4, OC8, OC13)				
การทุ่มเทความพยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	-.127	.034	.251	-3.743***
ความรู้สึกรักคิดถึงองค์กร (OC3)	.182	.025	.447	7.148***
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	.061	.029	.140	2.091*
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	.070	.031	.153	2.271*
a	-.046	.121	-	-.380
N = 270 SE _{est} = ±0.301 R = 0.570 R ² = 0.312 F = 25.364***				

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OC6, OC7, OC9, OC10, OC11) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	.119	.027	.291	4.3281***
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กร แม้สถานการณ์ไม่แน่นอน (OC9)	.158	.023	.434	6.737***
a	-.032	.109	-	-.293
N = 270 SE _{est} = ± 0.299 R = 0.578 R ² = 0.322 F = 26.511***				
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC2, OC5, OC12, OC14, OC15) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง (OC12)	.055	.022	.158	2.520*
ความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	.084	.028	.211	3.015**
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร(OC15)	.067	.023	.202	2.898**
a	-.018	.121	-	-.151
N = 270 SE _{est} = ± 0.322 R = 0.475 R ² = 0.211 F = 15.404***				

P< 0.01 , * P< 0.001

จากตาราง 4.39 ตัวแปรปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OC1, OC3, OC8, OC13) มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปร ได้แก่ การทุ่มเทความ

พยายามให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (OC3) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) และ การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตรการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า $R = 0.570$ ตัวแปรทั้ง 4 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 31.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.301

ตัวแปรปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OC6, OC7, OC9, OC10, OC11) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตรการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ไม่แน่นอน (OC9) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตรการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และตัวแปรความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรแม้สถานการณ์ไม่แน่นอน (OC9) มีค่า $R = 0.578$ ตัวแปร OC6 และ OC9 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 32.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.299

ตัวแปรปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC2, OC5, OC12, OC14, OC15) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตรการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรการยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้าง (OC12) ตัวแปรความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) และ ตัวแปรทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตรการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรความเลื่อมใสว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) มีค่า $R = 0.475$ ตัวแปร OC12 ตัวแปร OC14 และ ตัวแปร OC15 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 21.10 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.322

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปร พบว่า ตัวแปร OC1, OC3, OC8, OC13, OC6, OC9, OC12, OC14 และ OC15 มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อตัวแปร OC1, OC3, OC8, OC13, OC6, OC9, OC12, OC14 และ OC15 มีค่าเพิ่มขึ้น อัตรการดำรงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นตาม

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OC4) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OC7, OC10 และ OC11) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์การ (OC2 และ OC5) ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ทั้ง 6 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการดำรงอยู่ในงาน)

ตาราง 4.40 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ทั้ง 6 ด้าน กับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ด้านความลงตัวในองค์การ (FO1- FO6)				
ธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6)	.084	.039	.190	2.133*
a	.088	.129	-	.677
N = 270 $SE_{est} = \pm 0.334$ R = 0.419 $R^2 = 0.156$ F = 9.313 ***				
ด้านพันธะในองค์การ (LO1- LO3)				
ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3)	.060	.030	.152	2.006*
a	.530	.088	-	5.998**
N = 270 $SE_{est} = \pm 0.356$ R = 0.221 $R^2 = 0.038$ F = 4.562**				
ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์การ (SO1- SO9)				
ความไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์การ (SO3)	.060	.029	.151	2.052*
การได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6)	.067	.029	.179	2.330*
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7)	.082	.038	.173	2.132*
a	.013	.119	-	.110
N = 270 $SE_{est} = \pm 0.330$ R = 0.448 $R^2 = 0.173$ F = 7.256***				

P < 0.01 , * P < 0.001

จากตาราง 4.40 ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO1-FO6) มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6) มีค่า $R = 0.419$ ตัวแปร FO6 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 15.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.334

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization : LO) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ตัวแปรความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3) มีค่า $R = 0.221$ ตัวแปร LO3 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 3.8 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.356

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO1- SO9) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร (SO3) ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6) และตัวแปรการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการดำรงอยู่ในงานกับตัวแปรความรู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร (SO3) ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6) และตัวแปรการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7) มีค่า $R = 0.448$ ตัวแปร SO3 ตัวแปร SO6 และตัวแปร SO7 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 17.30 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.330

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน (FO6) ตัวแปรความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ (LO3) ตัวแปรความรู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์กร (SO3) ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากสังคม (SO6) และตัวแปรการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO7) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อตัวแปร FO6, LO3, SO3, SO6 และ ตัวแปร SO7 มีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการดำรงอยู่ในงานอัตราการดำรงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นตาม

ส่วนปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน (LC1- LC4) ด้านความลงตัวในชุมชน (FC1-FC5) ด้านพันธะในองค์กร (LO1- LO2) และ ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC1- SC3) ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ