

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	123	70.3
หญิง	52	29.7
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.3 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.7

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	12	6.9
21-30 ปี	96	54.9
31-40 ปี	51	29.1
มากกว่า 40 ปี	16	9.1
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 54.9 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 29.1 อายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 9.1 และอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 6.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	72	41.2
สมรส	97	55.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.4
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 55.4 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 41.2 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 36.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ม.3	92	52.6
ม.6 / ปวช.	57	32.6
ปวส. หรือเทียบเท่า	10	5.7
ปริญญาตรี	16	9.1
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 52.6 รองลงมามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 32.6 ปริญญาตรี ร้อยละ 9.1 ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 5.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 8,000 บาท	116	66.3
8,001-10,000 บาท	37	21.1
10,001-12,000 บาท	14	8.0
มากกว่า 12,000 บาท	8	4.6
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท ร้อยละ 66.3 รองลงมา 8,001-10,000 บาท ร้อยละ 21.1 10,001-12,000 บาท ร้อยละ 8.0 และมากกว่า 12,000 บาท ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	117	66.9
5-10 ปี	30	17.1
มากกว่า 10 ปี	28	16.0
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานคือ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 66.9 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 17.1 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 16.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรายวัน	149	85.1
พนักงานรายเดือน	26	14.9
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งคือ เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 85.1 เป็นพนักงานรายเดือน ร้อยละ 14.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	46 (26.3)	20 (11.4)	106 (60.6)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.62 (มาก)	1
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	29 (16.6)	33 (18.9)	112 (64.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	2
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	30 (17.1)	35 (20.0)	104 (59.4)	6 (3.4)	0 (0.0)	3.51 (มาก)	2
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	11 (6.3)	19 (10.9)	142 (81.1)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.22 (ปานกลาง)	3
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	23 (13.1)	20 (11.4)	108 (61.7)	21 (12.0)	3 (1.7)	3.22 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.42 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 8 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	35 (20.0)	80 (45.7)	60 (34.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	1
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	6 (3.4)	69 (39.4)	100 (57.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)	4
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	4 (2.3)	16 (9.1)	154 (88.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.13 (ปานกลาง)	5
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	26 (14.9)	36 (20.6)	112 (64.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทาสความสามารถตลอดเวลา	32 (18.3)	48 (27.4)	95 (54.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						3.52 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) งานที่ทำเป็นงานที่ทำทาสความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.46) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	6 (3.4)	46 (26.3)	123 (70.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	3
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น	2 (1.1)	22 (12.6)	151 (86.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.15 (ปานกลาง)	5
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	20 (11.4)	51 (29.1)	92 (52.6)	9 (5.1)	3 (1.7)	3.43 (ปานกลาง)	1
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	6 (3.4)	38 (21.7)	118 (67.4)	13 (7.4)	0 (0.0)	3.21 (ปานกลาง)	4
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	6 (3.4)	62 (35.4)	107 (61.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.42 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.32 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.43) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.42) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.21) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	7 (4.0)	35 (20.0)	129 (73.7)	4 (2.3)	0 (0.0)	3.26 (ปานกลาง)	3
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	5 (2.9)	68 (38.9)	100 (57.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.43 (ปานกลาง)	1
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (3.4)	52 (29.7)	112 (64.0)	3 (1.7)	2 (1.1)	3.33 (ปานกลาง)	2
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	14 (8.0)	16 (9.1)	122 (69.7)	23 (13.1)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	5
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	4 (2.3)	34 (19.4)	136 (77.7)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.27 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.26) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.26) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.23) และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	6 (3.4)	46 (26.3)	123 (70.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.33 (ปานกลาง)	4
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	7 (4.0)	33 (18.9)	135 (77.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	5
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	14 (8.0)	74 (42.3)	86 (49.1)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	1
งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	10 (5.7)	75 (42.9)	79 (45.1)	11 (6.3)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	2
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4 (2.3)	72 (41.1)	99 (56.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.46 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.42 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคืองานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.46) การทำงานภายในองค์กรจะ

ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.33) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความ
 คิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.42	ปานกลาง
ด้านความหลากหลายของงาน	3.52	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.32	ปานกลาง
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.27	ปานกลาง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ในปัจจัยด้านลักษณะ
 งานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้
 ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มี
 โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย
 3.32) และผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการแก้ไขปัญหา	3.55 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.57) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.55) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ภาวะเบียบส่วนใหญ่งของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้ออกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.42) การควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.37) ภาวะเบียบส่วนใหญ่งของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความหลากหลายของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความหลากหลายของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3.89 (มาก)	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก เดิมในการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.54 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา	3.68 (มาก)	3.54 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) งานที่ทำเป็นงานที่ทำททายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.68) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.46)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.79) งานที่ทำเป็นงานที่ทำททายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.48)งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.40) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.33 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของ คำแนะนำจากผู้อื่น	3.12 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานใน องค์กร	3.46 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.15 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่าง ชัดเจน	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้
ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร
(ค่าเฉลี่ย 3.46) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การที่
สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.33) งานที่ทำมีการ
ระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อเกิดปัญหาในการ
ทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 3.36) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การที่
สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

งานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.35) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผลป้อนกลับของงานจำแนกตามเพศ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.19 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.07 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.24 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

(ค่าเฉลี่ย 3.24) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.25) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.31 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.25 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)
งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.46 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.46) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.31) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63) งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการ

สนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.46) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.38)การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญต่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

อายุ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.54 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.45 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.51 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.46 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.17 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย

3.54) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.46) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.45) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ออกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.61) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.58) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความหลากหลายของงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก เดิมในการทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.46 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา	3.61 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.61) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.46) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) งานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย

ความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.69)งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.55) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.48) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.30 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น	3.13 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	3.39 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	3.14 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.38 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

งานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.38) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.14) และการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.49) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.33) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผลป้อนกลับของงานจำแนกตามอายุ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.23 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.09 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.21) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้

บังคับ ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.39) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.30) การประเมินผล
งานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะ
พัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้าน
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	3.29 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่าง เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ	3.23 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่าย อื่นๆ ในองค์การ	3.49 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.42 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.41 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถาม
อายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.37) ในปัจจัยย่อยให้
ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน
กับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.49) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่
เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น
(ค่าเฉลี่ย 3.41) การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย

3.29) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.72) งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการได้ทำ ความสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.40) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณะของงาน	3.27 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 25 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.37) ด้านความมีเอกลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.51) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้าน ความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.55 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.53 (มาก)	3.46 (มาก)	3.51 (มาก)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.22 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.55) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.53) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการ

ปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.44) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.46) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
หลากหลายของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความหลากหลายของงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3.84 (มาก)	3.90 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.41 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก เดิมในการทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.45 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.48 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อ
เดือน เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในปัจจัย
ย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้
ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.84) งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถ
ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.62) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง
ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.45) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ
ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.41) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก
เดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.90) งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.68) งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.59) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.56) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.27 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของ คำแนะนำจากผู้อื่น	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานใน องค์กร	3.46 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.13 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่าง ชัดเจน	3.37 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.26) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.37) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.27) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.13) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.37) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผล
ป้อนกลับของงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.21 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	2.98 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.19 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.21 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.21) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ

ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.39) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.36) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.25 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.21 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.58 (มาก)
งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.41 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.35) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.40) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.25) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.58) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.49) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.52 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ด้านผลประโยชน์กลับของงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.35 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.56) สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40)

3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.61 (มาก)	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 32 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.40) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.49) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่ง

ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.70) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.63) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.43) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.43) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความหลากหลายของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่าง จากเดิมในการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.45 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถตลอดเวลา	3.61 (มาก)	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัย ย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.61) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ต้องใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก เดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.93) งานที่ทำเป็นงานที่ทำ ทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.77) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63)) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.30)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ใน รูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญ โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความ สามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) งานที่ทำ เป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.46) การมีโอกาสใช้วิธีการ ต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
 ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่มีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.29 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น	3.11 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	3.44 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39) งานที่มีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.19) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญที่โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.57) งานที่มีการระบุ

วิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.23) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.29) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผล
ป้อนกลับของงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.19 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.06 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.20 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.23 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 35 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.23) ในปัจจัย
ย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจาก
ผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.30) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง
(ค่าเฉลี่ย 3.20) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็น
กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.36) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
งานที่ทำความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)
งานที่ทำความมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.48 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.42 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่งานที่ทำความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำความมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.42) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.30) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.53) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.40) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.39) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3 (1.7)	24 (13.7)	145 (82.9)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.14 (ปานกลาง)	4
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	4 (2.3)	41 (23.4)	129 (73.7)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	1
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	1 (0.6)	41 (23.4)	121 (69.1)	12 (6.9)	0 (0.0)	3.18 (ปานกลาง)	3
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	4 (2.3)	13 (7.4)	155 (88.6)	2 (1.1)	1 (0.6)	3.10 (ปานกลาง)	5
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2 (1.1)	39 (22.3)	132 (75.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.18 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.23) การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.18) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.14) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3 (1.7)	71 (40.6)	86 (49.1)	14 (8.0)	1 (0.6)	3.35 (ปานกลาง)	1
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	7 (4.0)	15 (8.6)	138 (78.9)	15 (8.6)	0 (0.0)	3.08 (ปานกลาง)	4
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3 (1.7)	16 (9.1)	155 (88.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.12 (ปานกลาง)	2
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	4 (2.3)	13 (7.4)	144 (82.3)	4 (8.0)	0 (0.0)	3.04 (ปานกลาง)	5
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	8 (4.6)	12 (6.9)	142 (81.1)	13 (7.4)	0 (0.0)	3.09 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.13 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียง ลำดับคือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.12) องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.09) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.08) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้อง ตรงกับความรู้ความสามารถ	6 (3.4)	63 (36.0)	71 (40.6)	35 (20.0)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	2
องค์กรสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	4 (2.3)	65 (37.1)	103 (58.9)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	1
การทำงานกับองค์กรใน ปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานใน อาชีพ	1 (0.6)	40 (22.9)	132 (75.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.23 (ปานกลาง)	2
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานได้ดี	2 (1.1)	37 (21.1)	132 (75.4)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.21 (ปานกลาง)	3
การพิจารณาผลงาน การขึ้น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1 (0.6)	9 (5.1)	108 (61.7)	57 (32.6)	0 (0.0)	2.74 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.16 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบ
แบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.16) ในปัจจัยย่อยให้
ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มี
โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน(ค่าเฉลี่ย 3.40) งานที่ได้รับ
มอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกา
สก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.23) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน
ปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.21) การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับ
ผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไป อย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	8 (4.6)	7 (4.0)	157 (89.7)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)	5
การได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	9 (5.1)	37 (21.1)	122 (69.7)	7 (4.0)	0 (0.0)	3.27 (ปานกลาง)	1
พนักงานทุกคนยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	5 (2.9)	39 (22.3)	124 (70.9)	7 (4.0)	0 (0.0)	3.24 (ปานกลาง)	3
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้า มาร่วมงาน	8 (4.6)	33 (18.9)	132 (75.4)	1 (0.6)	1 (0.6)	3.26 (ปานกลาง)	2
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว	10 (5.7)	12 (6.9)	153 (87.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.18 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.21 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม
ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ระดับ
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อ
ต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.27) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้า
มาร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันองค์กรจึงไม่
มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.24) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและ
เรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.18) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบ
และหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 42 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด

ปัจจัยประสพการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.18	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.13	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.16	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ในปัจจัยประสพการณ์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.21) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.18) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.16) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำกัดตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.10 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.20 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.07 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.25 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.10) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

(ค่าเฉลี่ย 3.25) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.20) และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.27) องค์การทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.23) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.19) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.17) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=123	n=52	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	3.06 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.11 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่ พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.00 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	3.04 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.11 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่าด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.11) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.06) องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.19) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.13) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.13) และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.23 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.72 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.17 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้

ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.24) การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และองค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.19) การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.19) องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.15) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.77)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.09 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.24 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.23 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.15 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.20 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 46 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.24) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.23) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.15) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.35) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความ

คิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.27) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.25) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามเพศ

ด้านประสิทธิภาพในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.11 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.17 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.20 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 47 พบว่าด้านประสิทธิภาพในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.18) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมา ด้าน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.20) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.13)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.12 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3.23 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.10 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.04 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.20 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.23) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ

พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.20) องค์การทำให้รู้สึกว่าการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.12) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.34) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.30) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.28) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และองค์การทำให้รู้สึกว่าการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.03 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.09 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.00 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	3.03 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.10 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.09) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.03) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.00) และองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ(ค่าเฉลี่ย 3.18) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.16) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.16) และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.15 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.19 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.19 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.70 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.12 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.15) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.19) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กร

สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.36) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.28) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.22) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.11 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.31 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.15 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.22 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.31) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.30) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.15) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่

ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.24) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ(ค่าเฉลี่ย 3.21) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.15) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ให้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกฤษฎณะมงคล จำแนกตามอายุ

ด้านประสพการณ์ในงาน	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	รวม
	n=108	n=67	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.14 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.10 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.12 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.22 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 52 พบว่า ประสพการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.12) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.26) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.23) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.21) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.09 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3.19 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.15 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.03 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.22 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 53 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.19) การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.15) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็น

ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.09) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.05 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.09 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.03 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	3.02 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.09 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 54 พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.09) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.05) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.03) และองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.19) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.19 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.19 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.17 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.66 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.12 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 55 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.19) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.19) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.31) การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.31) องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.27) และการพิจารณาผลงานการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.08 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.19 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์การจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.21 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
องค์การเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.14 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.21) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.14) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.44) องค์กรเป็นที่ ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) พนักงานทุกคนยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.31) การที่พนักงานมี สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.27) และนโยบายการ บริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสบการณ์ในงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=116	n=59	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.13 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.09 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.12 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 57 พบว่า ด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.16) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.13) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.12) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.32) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.24) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	n=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.08 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.18 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.01 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.19 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.14 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.25) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.19) การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.18) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงาน

เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.08) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.33) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) องค์กรทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.30) และการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) องค์กรทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.21) และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	n=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.09 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	3.04 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.09) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.07) องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.04) และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ได้แก่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.30) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.17) องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.18) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.14) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.14) และองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.17 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.21 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.75 (ปานกลาง)	2.70 (ปานกลาง)	2.71 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.23) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.21) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.40) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.23) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.23) และการพิจารณาผลงานการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.29) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.18) และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.08 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.25 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.25 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.15 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 61 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.25) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.25) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.15) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่

การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.33) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.23) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.20) และการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.32) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.32) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.21) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
	n=117	n=30	N=28	N=175
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.14 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.12 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.15 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.19 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 62 พบว่าประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.15) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.26) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.21) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.17)