

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสรุปผลของการวิเคราะห์ครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
- ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 2-ตารางที่ 8)
- ตอนที่ 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 9-ตารางที่ 14)
- ตอนที่ 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 15-ตารางที่ 19)
- ส่วนที่ 2** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 20-ตารางที่ 23)
- ส่วนที่ 3** ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 24-ตารางที่ 31)
- ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 32)
- ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 33)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	131	43.67
หญิง	169	56.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 และเป็นเพศชายจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.67

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	93	31.00
26 - 30 ปี	123	41.00
31 - 35 ปี	60	20.00
36 - 40 ปี	19	6.34
41 - 45 ปี	4	1.33
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	0.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุดมีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 31.00 อยู่ระหว่างอายุ 31-35 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 20.00 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.34 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.33 และมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	220	73.33
สมรส	77	25.67
หย่า/หม้าย	3	1
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา มีสถานภาพสมรสคิดเป็น ร้อยละ 25.67 และสถานภาพหย่า/หม้ายคิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	266	88.67
ปริญญาโท	20	6.67
ปริญญาเอก	0	0
อื่น ๆ	14	4.66
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.67 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 6.67 และอื่น ๆ ซึ่งได้แก่วุฒิปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 4.66 โดยไม่มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	37	12.33
10,001 - 20,000 บาท	183	61.00
20,001 - 30,000 บาท	62	20.67
30,001 - 40,000 บาท	10	3.33
40,001 - 50,000 บาท	6	2.00
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	2	0.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.67 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.33 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 3.33 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 2.00 และสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.67

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	14	4.67
หัวหน้างาน	25	8.33
วิศวกร	132	44.00
พนักงานจัดซื้อ	9	3.00
พนักงานบัญชี/การเงิน	6	2.00
พนักงานฝ่ายบุคคล	4	1.33
พนักงานวางแผนการผลิต	8	2.67
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	4.00
พนักงานคอมพิวเตอร์	2	0.67
พนักงานดูแลลูกค้า	4	1.33
นักเคมี	2	0.67
พนักงานทั่วไป	82	27.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นวิศวกร ร้อยละ 44.00 รองลงมาเป็นพนักงานทั่วไป ร้อยละ 27.33 เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 8.33 เป็นผู้จัดการ 4.67 เป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 4.00 เป็นพนักงานจัดซื้อ 3.00 เป็นพนักงานวางแผนการผลิต 2.67 เป็นพนักงานบัญชี/การเงิน ร้อยละ 2.00 เป็นพนักงานดูแลลูกค้า เท่ากับพนักงานฝ่ายบุคคล ร้อยละ 1.33 และเป็นพนักงานคอมพิวเตอร์ เท่ากับเป็นนักเคมี ร้อยละ 0.67

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	39	13.00
1 - 3 ปี	104	34.67
3 - 5 ปี	46	15.33
5 - 10 ปี	78	26.00
10 - 15 ปี	24	8.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	9	3.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-3 ปี ร้อยละ 34.67 รองลงมา มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 26.00 อายุงาน 3-5 ปี ร้อยละ 15.33 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.00 อายุงาน 10-15 ปี ร้อยละ 8.00 และสุดท้ายมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.00

ตอนที่ 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1.เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	39 (12.96)	152 (50.50)	70 (23.26)	31 (10.30)	8 (2.66)	3.61	0.93	มาก
2. สามารถใช้วิจารณ์งานของตนในการแก้ปัญหาได้	40 (13.29)	206 (68.44)	41 (13.62)	11 (3.65)	2 (0.66)	3.90	0.69	มาก
3.องค์กรไม่มีการควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัด	31 (10.30)	96 (31.89)	109 (36.21)	59 (19.60)	5 (1.66)	3.30	0.95	ปานกลาง
4. กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน	27 (8.97)	131 (43.52)	79 (26.25)	52 (17.28)	11 (3.65)	3.37	0.99	ปานกลาง
5. องค์กรเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	46 (15.28)	143 (47.51)	86 (28.57)	19 (6.31)	6 (1.99)	3.68	0.88	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.57	0.24	มาก

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสามารถใช้วิจารณ์งานของตนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รวมทั้งเห็นว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้

เสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคิดว่าองค์กรเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และองค์กรไม่มีการควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น							S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย			
1. จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันในการทำงาน	68 (22.59)	172 (57.14)	46 (15.28)	9 (2.99)	5 (1.66)	3.96	0.81	มาก	
2. งานในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย	28 (9.30)	94 (31.23)	13 (34.22)	52 (17.28)	23 (7.64)	3.17	1.07	ปานกลาง	
3. ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	33 (10.96)	147 (48.84)	79 (26.25)	29 (9.63)	12 (3.99)	3.53	0.95	มาก	
4. ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	43 (14.29)	138 (45.85)	93 (30.90)	19 (6.31)	7 (2.33)	3.63	0.89	มาก	
5. งานในความรับผิดชอบ เป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอยู่	45 (14.95)	139 (46.18)	82 (27.24)	21 (6.98)	13 (4.32)	3.60	0.97	มาก	
รวมค่าเฉลี่ย						3.58	0.28	มาก	

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมี

ความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคืองานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.63) รวมทั้งงานในความรับผิดชอบเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น						S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย		
1.สามารถระดมงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไรได้	66 (21.93)	189 (62.79)	34 (11.30)	9 (2.99)	2 (0.66)	4.02	0.72	มาก
2.สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	23 (7.64)	120 (39.87)	88 (29.24)	66 (21.93)	3 (1.00)	3.31	0.93	ปานกลาง
3.งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	32 (10.63)	164 (54.59)	82 (27.24)	17 (5.65)	5 (1.66)	3.67	0.81	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร	33 (10.96)	199 (66.11)	53 (17.61)	14 (4.65)	1 (0.33)	3.83	0.69	มาก
5.สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	31 (10.30)	160 (53.16)	90 (29.91)	16 (5.32)	3 (1.00)	3.66	0.77	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.70	0.26	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไรได้ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือทราบดีว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 3.83) รวมทั้งงานในความรับผิดชอบมีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น							S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย			
1.มีโอกาสรอบว่าปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	29 (9.63)	162 (53.82)	88 (29.24)	18 (5.98)	3 (1.00)	3.65	0.78	มาก	
2.ผลงานได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	14 (4.65)	104 (34.55)	151 (50.17)	27 (8.97)	4 (1.33)	3.32	0.76	ปานกลาง	
3.ผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงาน	16 (5.32)	110 (36.54)	135 (44.85)	34 (11.30)	5 (1.66)	3.33	0.81	ปานกลาง	
4.ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	22 (7.31)	153 (50.83)	109 (36.21)	12 (3.99)	4 (1.33)	3.59	0.74	มาก	
5.ในปีที่ผ่านมาคิดว่าผลการประเมินค่อนข้างตรงกับความจริง	14 (4.65)	108 (35.88)	141 (46.84)	32 (10.63)	5 (1.66)	3.31	0.79	ปานกลาง	
รวมค่าเฉลี่ย						3.44	0.17	ปานกลาง	

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องมีโอกาสรอบว่าปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รวมทั้งผลงานได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และในปีที่ผ่านมาผลการประเมินค่อนข้างตรงกับความจริง (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น							
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.การทำงานภายในองค์กรของ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	58 (19.27)	158 (52.49)	62 (20.60)	15 (4.98)	7 (2.33)	3.81	0.88	มาก
2.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาอยู่เสมอ	39 (12.96)	159 (52.82)	81 (26.91)	18 (5.98)	3 (1.00)	3.71	0.80	มาก
3.งานจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ใน องค์กรอยู่เสมอ	102 (33.89)	161 (53.49)	29 (9.63)	5 (1.66)	3 (1.00)	4.18	0.75	มาก
4.งานที่ทำในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ มีความสนิทสนมกันบุคคลอื่น ทั้ง ที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ งาน	80 (26.58)	166 (55.15)	47 (15.61)	4 (1.33)	3 (1.00)	4.05	0.75	มาก
5.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็น ไปอย่างแน่นแฟ้น	47 (15.61)	160 (53.16)	81 (26.91)	8 (2.66)	4 (1.33)	3.79	0.78	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.91	0.20	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคืองานที่ทำในปัจจุบันเปิดโอกาสให้มีความสนิทสนมกันบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) รวมทั้งการทำงานภายในองค์กรของ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (ค่าเฉลี่ย 3.79) และเมื่อ

เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้าร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.57	0.24	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.58	0.28	มาก
ความมีเอกลักษณะของงาน	3.70	0.26	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.44	0.17	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.91	0.20	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.64	0.18	มาก

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านความมีเอกลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามลำดับ

ตอนที่ 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น							แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. การปฏิบัติของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีค่า	18 (5.98)	116 (38.54)	144 (47.84)	18 (5.98)	4 (1.33)	3.42	0.75	ปานกลาง
2. ความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย	21 (6.98)	155 (51.50)	109 (36.21)	11 (3.65)	4 (1.33)	3.59	0.73	มาก
3. ถ้าถูกย้ายจากแผนกที่อยู่ในปัจจุบัน ไปยังแผนกอื่น คิดว่ามีผลกระทบต่อที่เดิมเป็นอย่างไร	29 (9.63)	82 (27.24)	152 (50.50)	28 (9.30)	9 (2.99)	3.31	0.88	ปานกลาง
4. ที่ผ่านมามีเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	26 (8.64)	146 (48.50)	118 (39.20)	9 (2.99)	1 (0.33)	3.62	0.70	มาก
5. คิดว่าผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติอย่างให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	21 (6.98)	150 (49.83)	111 (36.88)	17 (5.65)	1 (0.33)	3.57	0.72	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.50	0.13	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.59) และคิดว่าผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติอย่างให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการปฏิบัติของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.42) และถ้าถูกย้ายจากแผนกที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ไปยังแผนกอื่นจะมีผลกระทบต่อที่เดิมเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น							แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ค้ำกับความสุขที่ได้จากการทำงาน	13 (4.32)	110 (36.54)	121 (40.20)	50 (16.61)	6 (1.99)	3.25	0.85	ปานกลาง
2. นับแต่ที่ทำงานกับองค์กรมาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ	11 (3.65)	106 (35.22)	129 (42.86)	49 (16.28)	5 (1.66)	3.23	0.82	ปานกลาง
3. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	10 (3.32)	110 (36.54)	126 (41.86)	47 (15.61)	7 (2.33)	3.23	0.84	ปานกลาง
4. เท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที่	7 (2.33)	57 (18.94)	139 (46.18)	69 (22.92)	28 (9.30)	2.82	0.92	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกที่องค์กรจะยังสนใจดูแลหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว	7 (2.33)	50 (16.61)	121 (40.20)	75 (24.92)	47 (15.61)	2.65	1.01	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.04	0.28	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับค้ำกับความสุขที่ได้จากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมา คือนับแต่ที่ทำงานกับองค์กรมาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ และได้รับ

ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 3.23) รวมทั้งเท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที (ค่าเฉลี่ย 2.82) และองค์กรจะยังสนใจดูแลตนเองหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว (ค่าเฉลี่ย 2.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรูความสามารถ และความต้องการแล้ว	23 (7.64)	130 (43.19)	102 (33.89)	32 (10.63)	13 (4.32)	3.39	0.93	ปานกลาง	
2. องค์กรสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรม หรือดูงาน	23 (7.64)	130 (43.19)	92 (30.56)	34 (11.30)	21 (6.98)	3.33	1.01	ปานกลาง	
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	18 (5.98)	108 (35.88)	119 (39.53)	35 (11.63)	20 (6.64)	3.23	0.96	ปานกลาง	
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี	21 (6.98)	130 (43.19)	121 (40.20)	19 (6.31)	9 (2.99)	3.45	0.83	ปานกลาง	
5. หากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้	12 (3.99)	97 (32.23)	145 (48.17)	30 (9.97)	16 (5.32)	3.20	0.87	ปานกลาง	
รวมค่าเฉลี่ย						3.32	0.11	ปานกลาง	

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.39) รวมทั้งองค์กรสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรม หรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) นอกจากนี้การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.23) และหากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความคิดเห็น							แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	
1. คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	14 (4.65)	95 (31.56)	106 (35.22)	56 (18.60)	29 (9.63)	3.03	1.04	ปานกลาง
2. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	33 (10.96)	155 (51.50)	93 (30.90)	19 (6.31)	0 (0.00)	3.67	0.75	มาก
3. ภายในองค์กรของไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	11 (3.65)	88 (29.24)	104 (34.55)	78 (25.91)	19 (6.31)	2.98	0.98	ปานกลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก	29 (9.63)	130 (43.19)	119 (39.53)	16 (5.32)	6 (1.99)	3.53	0.82	มาก
5. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	54 (17.94)	161 (53.49)	80 (26.58)	4 (1.33)	1 (0.33)	3.87	0.72	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.42	0.40	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา

คือตนเองได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก (ค่าเฉลี่ย 3.03) และภายในองค์กรไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.50	0.13	มาก
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.04	0.28	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.32	0.11	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.42	0.40	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.32	0.20	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.50) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.32) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น						S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย		
1. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียๆ หายๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	63 (20.93)	132 (43.85)	84 (27.91)	19 (6.31)	2 (0.66)	3.78	0.87	มาก
2. ไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น	20 (6.64)	56 (18.60)	120 (39.87)	97 (32.23)	7 (2.33)	2.95	0.93	ปานกลาง
3. เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	19 (6.31)	145 (48.17)	92 (30.56)	41 (13.62)	3 (1.00)	3.45	0.84	ปานกลาง
4. ภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	52 (17.28)	157 (52.16)	90 (29.90)	1 (0.33)	0 (0.00)	3.86	0.69	มาก
5. คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	136 (45.18)	137 (45.51)	22 (7.31)	5 (1.66)	0 (0.00)	4.34	0.69	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.68	0.52	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียๆ หายๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที (ค่าเฉลี่ย 3.78) ที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น						S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย		
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	101 (33.55)	182 (60.47)	16 (5.32)	1 (0.33)	0 (0.00)	4.27	0.58	มาก
2. พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	77 (25.58)	170 (56.48)	51 (16.94)	2 (0.66)	0 (0.00)	4.07	0.67	มาก
3. พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย	40 (13.29)	114 (37.87)	98 (32.56)	43 (14.29)	5 (1.66)	3.47	0.95	ปานกลาง
4. ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานแค่ระดับปานกลาง	55 (18.27)	178 (59.14)	59 (19.60)	7 (2.33)	1 (0.33)	3.93	0.71	มาก
5. มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	74 (25.58)	151 (50.17)	66 (21.93)	8 (2.66)	1 (0.33)	3.96	0.78	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.94	0.30	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือพร้อมเสมอที่จะทำทุก

อย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รวมทั้งมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 3.96) และทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานแค่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.93) ที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น							S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย			
1. การตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้ คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	56 (18.60)	162 (53.82)	76 (25.25)	6 (1.99)	0 (0.00)	3.89	0.72	มาก	
2. ถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้อาตอบ แทนสูงกว่า ก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป	18 (5.98)	61 (20.27)	99 (32.89)	89 (29.24)	33 (10.96)	2.81	1.07	ปานกลาง	
3. คิดว่าถ้ามีโอกาสย้ายองค์กร จะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าเดิม	13 (4.32)	42 (13.95)	120 (39.87)	88 (29.24)	37 (12.29)	2.69	1.00	ปานกลาง	
4. ไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส	8 (2.66)	33 (10.96)	100 (33.22)	101 (33.55)	58 (19.27)	2.44	1.01	น้อย	
5. คิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย	15 (4.98)	84 (27.91)	132 (43.85)	45 (14.95)	24 (7.97)	3.07	0.97	ปานกลาง	
รวมค่าเฉลี่ย						2.98	0.56	ปานกลาง	

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.98) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.07) รวมทั้งถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.81) และคิดว่าถ้ามีโอกาสย้ายองค์กร จะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย 2.69) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานถึงแม้มีโอกาส (ค่าเฉลี่ย 2.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.68	0.52	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.94	0.30	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.98	0.56	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.53	0.50	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

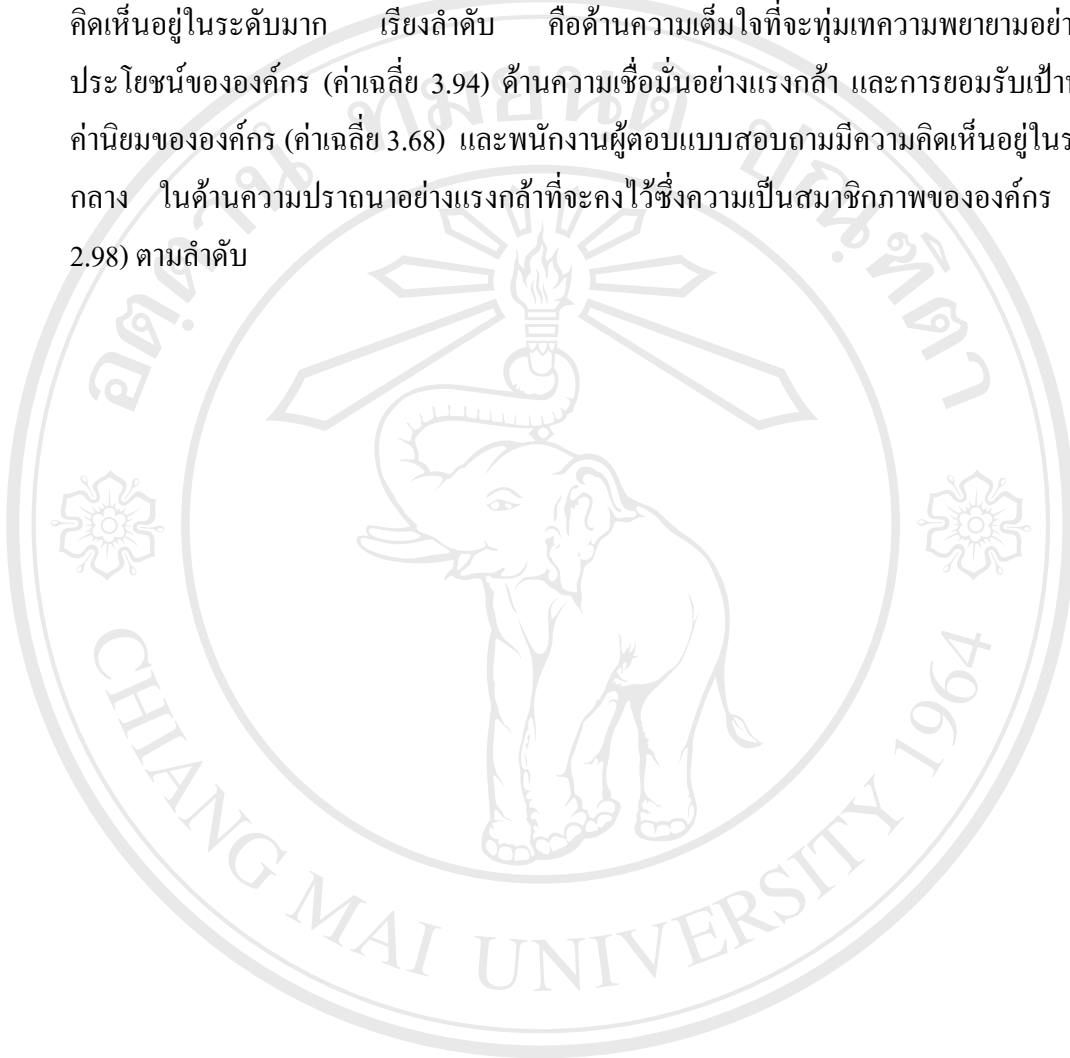
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1.ชาย	131	3.71	มาก
2.หญิง	170	3.65	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1.ชาย	131	3.93	มาก
2.หญิง	170	3.95	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1.ชาย	131	3.03	ปานกลาง
2.หญิง	170	2.94	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1.ชาย	131	3.56	มาก
2.หญิง	170	3.51	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง

กล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ดังนั้นเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. 20 - 25 ปี	93	3.61	มาก
2. 26 - 30 ปี	123	3.64	มาก
3. 31 - 35 ปี	61	3.77	มาก
4. 36 - 40 ปี	19	3.85	มาก
5. 41 - 45 ปี	4	4.05	มาก
6. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	4.20	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. 20 - 25 ปี	93	3.84	มาก
2. 26 - 30 ปี	123	3.89	มาก
3. 31 - 35 ปี	61	4.09	มาก
4. 36 - 40 ปี	19	4.20	มาก
5. 41 - 45 ปี	4	4.35	มาก
6. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	4.20	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. 20 - 25 ปี	93	3.01	ปานกลาง
2. 26 - 30 ปี	123	2.90	ปานกลาง
3. 31 - 35 ปี	61	2.99	ปานกลาง
4. 36 - 40 ปี	19	3.24	ปานกลาง
5. 41 - 45 ปี	4	3.25	ปานกลาง
6. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	3.40	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. 20 - 25 ปี	93	3.48	ปานกลาง
2. 26 - 30 ปี	123	3.48	ปานกลาง
3. 31 - 35 ปี	61	3.62	มาก
4. 36 - 40 ปี	19	3.76	มาก
5. 41 - 45 ปี	4	3.88	มาก
6. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	3.93	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี อายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับอายุที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมากขึ้นตามไปด้วย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง ดังนั้นระดับอายุมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูนคือที่ระดับอายุสูงขึ้นจะมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ
สมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. โสด	221	3.66	มาก
2. สมรส	77	3.72	มาก
3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	4.33	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. โสด	221	3.94	มาก
2. สมรส	77	3.92	มาก
3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	4.40	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. โสด	221	2.93	ปานกลาง
2. สมรส	77	3.10	ปานกลาง
3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.20	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. โสด	221	3.51	มาก
2. สมรส	77	3.58	มาก
3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.98	มาก

หมายเหตุการแปลผล
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่ม
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส
 และ ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก และ
 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานแต่ละสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น
 อย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
 พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อ

องค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง ดังนั้นสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ปริญญาตรี	267	3.67	มาก
2. ปริญญาโท	20	3.59	มาก
3. อื่นๆ	14	3.86	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ปริญญาตรี	267	3.93	มาก
2. ปริญญาโท	20	3.97	มาก
3. อื่นๆ	14	4.04	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ปริญญาตรี	267	2.97	ปานกลาง
2. ปริญญาโท	20	2.96	ปานกลาง
3. อื่นๆ	14	3.21	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ปริญญาตรี	267	3.53	มาก
2. ปริญญาโท	20	3.51	มาก
3. อื่นๆ	14	3.70	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49

หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ

ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	38	3.76	มาก
2. 10,001 – 20,000 บาท	183	3.64	มาก
3. 20,001 – 30,000 บาท	62	3.67	มาก
4. 30,001 – 40,000 บาท	10	3.92	มาก
5. 40,001 – 50,000 บาท	6	3.73	มาก
6. มากกว่า 50,000 บาท	2	4.00	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	38	4.01	มาก
2. 10,001 – 20,000 บาท	183	3.89	มาก
3. 20,001 – 30,000 บาท	62	3.95	มาก
4. 30,001 – 40,000 บาท	10	4.20	มาก
5. 40,001 – 50,000 บาท	6	4.17	มาก
6. มากกว่า 50,000 บาท	2	4.40	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	38	3.07	ปานกลาง
2. 10,001 – 20,000 บาท	183	2.97	ปานกลาง
3. 20,001 – 30,000 บาท	62	2.85	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	10	3.26	ปานกลาง
5. 40,001 – 50,000 บาท	6	3.40	ปานกลาง
6. มากกว่า 50,000 บาท	2	3.60	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	38	3.61	มาก
2. 10,001 – 20,000 บาท	183	3.50	มาก
3. 20,001 – 30,000 บาท	62	3.49	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	10	3.79	มาก
5. 40,001 – 50,000 บาท	6	3.77	มาก
6. มากกว่า 50,000 บาท	2	4.00	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท รายได้ 40,001 – 50,000 บาท รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีรายได้อื่นๆ อยู่เพียงในระดับปานกลาง ดังนั้นระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ผู้จัดการ	14	3.80	มาก
2. หัวหน้างาน	25	3.77	มาก
3. วิศวกร	133	3.64	มาก
4. พนักงานจัดซื้อ	9	3.40	ปานกลาง
5. พนักงานบัญชี/การเงิน	6	3.87	มาก
6. พนักงานฝ่ายบุคคล	4	4.00	มาก
7. พนักงานวางแผนการผลิต	8	3.60	มาก
8. พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	3.63	มาก
9. พนักงานคอมพิวเตอร์	2	3.60	มาก
10. พนักงานดูแลลูกค้า	4	4.00	มาก
11. นักเคมี	2	3.30	ปานกลาง
12. พนักงานทั่วไป	82	3.70	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ผู้จัดการ	14	4.30	มาก
2. หัวหน้างาน	25	4.00	มาก
3. วิศวกร	133	3.87	มาก
4. พนักงานจัดซื้อ	9	4.00	มาก
5. พนักงานบัญชี/การเงิน	6	4.03	มาก
6. พนักงานฝ่ายบุคคล	4	4.20	มาก
7. พนักงานวางแผนการผลิต	8	3.73	มาก
8. พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	4.02	มาก
9. พนักงานคอมพิวเตอร์	2	4.00	มาก
10. พนักงานดูแลลูกค้า	4	3.90	มาก
11. นักเคมี	2	3.20	ปานกลาง
12. พนักงานทั่วไป	82	3.98	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ผู้จัดการ	14	3.30	ปานกลาง
2. หัวหน้างาน	25	3.04	ปานกลาง
3. วิศวกร	133	2.93	ปานกลาง
4. พนักงานจัดซื้อ	9	2.64	ปานกลาง
5. พนักงานบัญชี/การเงิน	6	2.63	ปานกลาง
6. พนักงานฝ่ายบุคคล	4	3.40	ปานกลาง
7. พนักงานวางแผนการผลิต	8	3.00	ปานกลาง
8. พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	2.75	ปานกลาง
9. พนักงานคอมพิวเตอร์	2	2.60	ปานกลาง
10.พนักงานดูแลลูกค้า	4	2.35	น้อย
11.นักเคมี	2	2.50	ปานกลาง
12.พนักงานทั่วไป	82	3.11	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ผู้จัดการ	14	3.80	มาก
2. หัวหน้างาน	25	3.60	มาก
3. วิศวกร	133	3.48	ปานกลาง
4. พนักงานจัดซื้อ	9	3.35	ปานกลาง
5. พนักงานบัญชี/การเงิน	6	3.51	มาก
6. พนักงานฝ่ายบุคคล	4	3.87	มาก
7. พนักงานวางแผนการผลิต	8	3.44	ปานกลาง
8. พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	3.47	ปานกลาง
9. พนักงานคอมพิวเตอร์	2	3.40	ปานกลาง
10.พนักงานดูแลลูกค้า	4	3.42	ปานกลาง
11.นักเคมี	2	3.00	ปานกลาง
12.พนักงานทั่วไป	82	3.60	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยตำแหน่งที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล พนักงานบัญชี/การเงิน และพนักงานทั่วไป สำหรับตำแหน่งที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกร พนักงานจัดซื้อ พนักงานวางแผนการผลิต พนักงานตรวจสอบคุณภาพ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานดูแลลูกค้า และนักเคมี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก ยกเว้นพนักงานจัดซื้อและนักเคมี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก ยกเว้นพนักงานนักเคมี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานดูแลลูกค้ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นพนักงานตำแหน่งแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. น้อยกว่า 1 ปี	39	3.81	มาก
2. 1 – 3 ปี	104	3.63	มาก
3. 3 – 5 ปี	46	3.55	มาก
4. 5 – 10 ปี	79	3.61	มาก
5. 10 – 15 ปี	24	4.00	มาก
6. 15 ปีขึ้นไป	9	4.02	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. น้อยกว่า 1 ปี	39	4.00	มาก
2. 1 – 3 ปี	104	3.87	มาก
3. 3 – 5 ปี	46	3.91	มาก
4. 5 – 10 ปี	79	3.86	มาก
5. 10 – 15 ปี	24	4.32	มาก
6. 15 ปีขึ้นไป	9	4.27	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. น้อยกว่า 1 ปี	39	3.08	ปานกลาง
2. 1 – 3 ปี	104	2.98	ปานกลาง
3. 3 – 5 ปี	46	2.92	ปานกลาง
4. 5 – 10 ปี	79	2.86	ปานกลาง
5. 10 – 15 ปี	24	3.08	ปานกลาง
6. 15 ปีขึ้นไป	9	3.64	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. น้อยกว่า 1 ปี	39	3.63	มาก
2. 1 – 3 ปี	104	3.50	ปานกลาง
3. 3 – 5 ปี	46	3.46	ปานกลาง
4. 5 – 10 ปี	79	3.44	ปานกลาง
5. 10 – 15 ปี	24	3.80	มาก
6. 15 ปีขึ้นไป	9	3.98	มาก

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงาน 10-15 ปี อายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี อายุงาน 3 – 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ			
1.ชาย	131	3.56	มาก
2.หญิง	170	3.51	มาก
อายุ			
1. 20 - 25 ปี	93	3.48	ปานกลาง
2. 26 - 30 ปี	123	3.48	ปานกลาง
3. 31 - 35 ปี	61	3.62	มาก
4. 36 - 40 ปี	19	3.76	มาก
5. 41 - 45 ปี	4	3.88	มาก
6. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	1	3.93	มาก
สถานภาพสมรส			
1. โสด	221	3.51	มาก
2. สมรส	77	3.58	มาก
3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.98	มาก
ระดับการศึกษา			
1. ปริญญาตรี	267	3.53	มาก
2. ปริญญาโท	20	3.51	มาก
3. อื่นๆ	14	3.70	มาก
รายได้ต่อเดือน			
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	38	3.61	มาก
2. 10,001 - 20,000 บาท	183	3.50	มาก
3. 20,001 - 30,000 บาท	62	3.49	ปานกลาง
4. 30,001 - 40,000 บาท	10	3.79	มาก
5. 40,001 - 50,000 บาท	6	3.77	มาก
6. มากกว่า 50,000 บาท	2	4.00	มาก

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ตำแหน่งงาน			
1. ผู้จัดการ	14	3.80	มาก
2. หัวหน้างาน	25	3.60	มาก
3. วิศวกร	133	3.48	ปานกลาง
4. พนักงานจัดซื้อ	9	3.35	ปานกลาง
5. พนักงานบัญชี/การเงิน	6	3.51	มาก
6. พนักงานฝ่ายบุคคล	4	3.87	มาก
7. พนักงานวางแผนการผลิต	8	3.44	ปานกลาง
8. พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	12	3.47	ปานกลาง
9. พนักงานคอมพิวเตอร์	2	3.40	ปานกลาง
10. พนักงานดูแลลูกค้า	4	3.42	ปานกลาง
11. นักเคมี	2	3.00	ปานกลาง
12. พนักงานทั่วไป	82	3.60	มาก
อายุการทำงาน			
1. น้อยกว่า 1 ปี	39	3.63	มาก
2. 1 – 3 ปี	104	3.50	ปานกลาง
3. 3 – 5 ปี	46	3.46	ปานกลาง
4. 5 – 10 ปี	79	3.44	ปานกลาง
5. 10 – 15 ปี	24	3.80	มาก
6. 15 ปีขึ้นไป	9	3.98	มาก

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากตารางที่ 31 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน คือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงว่าปัจจัยส่วน

บุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแนวโน้มเมื่อมีอายุที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จนถึง 20,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยจะเห็นได้ว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี/การเงิน พนักงานฝ่ายบุคคล และพนักงานทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร พนักงานจัดซื้อ พนักงานวางแผนการผลิต พนักงานตรวจสอบคุณภาพ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานดูแลลูกค้า และนักเคมี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 -9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความปรารถนาอย่างแรงกล้า		ความผูกพันโดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1.ความมีอิสระในการทำงาน	0.40	ทางบวก	0.40	ทางบวก	0.47	ทางบวก	0.52	ทางบวก
2.ความหลากหลายของงาน	0.43	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.46	ทางบวก	0.50	ทางบวก
3.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.27	ทางบวก	0.34	ทางบวก	0.23	ทางบวก	0.34	ทางบวก
4.ผลป้อนกลับของงาน	0.41	ทางบวก	0.43	ทางบวก	0.48	ทางบวก	0.54	ทางบวก
5.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.36	ทางบวก	0.40	ทางบวก	0.27	ทางบวก	0.41	ทางบวก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.51	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.52	ทางบวก	0.62	ทางบวก

หมายเหตุการแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $0 < r \leq 1$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $-1 \leq r < 0$ หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $r = 0$ หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

จากตารางที่ 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.62$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.54$) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.52$) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.50$)

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.41$) และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.34$)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.52$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($r = 0.48$) และความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($r = 0.47$)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม ($r = 0.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.43$) และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.41$)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในระดับสูง ($r = 0.62$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูง พนักงานผู้นั้นมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความปรารถนาอย่างแรงกล้า		ความผูกพันโดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.45	ทางบวก	0.43	ทางบวก	0.44	ทางบวก	0.54	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	0.48	ทางบวก	0.33	ทางบวก	0.56	ทางบวก	0.57	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.38	ทางบวก	0.27	ทางบวก	0.48	ทางบวก	0.47	ทางบวก
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.47	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.45	ทางบวก	0.51	ทางบวก
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	0.54	ทางบวก	0.40	ทางบวก	0.59	ทางบวก	0.63	ทางบวก

หมายเหตุการแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $0 < r \leq 1$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $-1 \leq r < 0$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้า $r = 0$

หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

จากตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.63$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.57$) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.54$) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.51$) และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.47$)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.59$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($r = 0.56$) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($r = 0.48$)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม ($r = 0.54$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.48$) และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.47$)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.63$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติสูง พนักงานผู้นั้นมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน