

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยาง
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร (ตารางที่ 1)
- 1.2 ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์
ขององค์กร (ตารางที่ 2)
- 1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
ภาพขององค์กร (ตารางที่ 3)
- 1.4 สรุประดับความคิดเห็นต่อลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

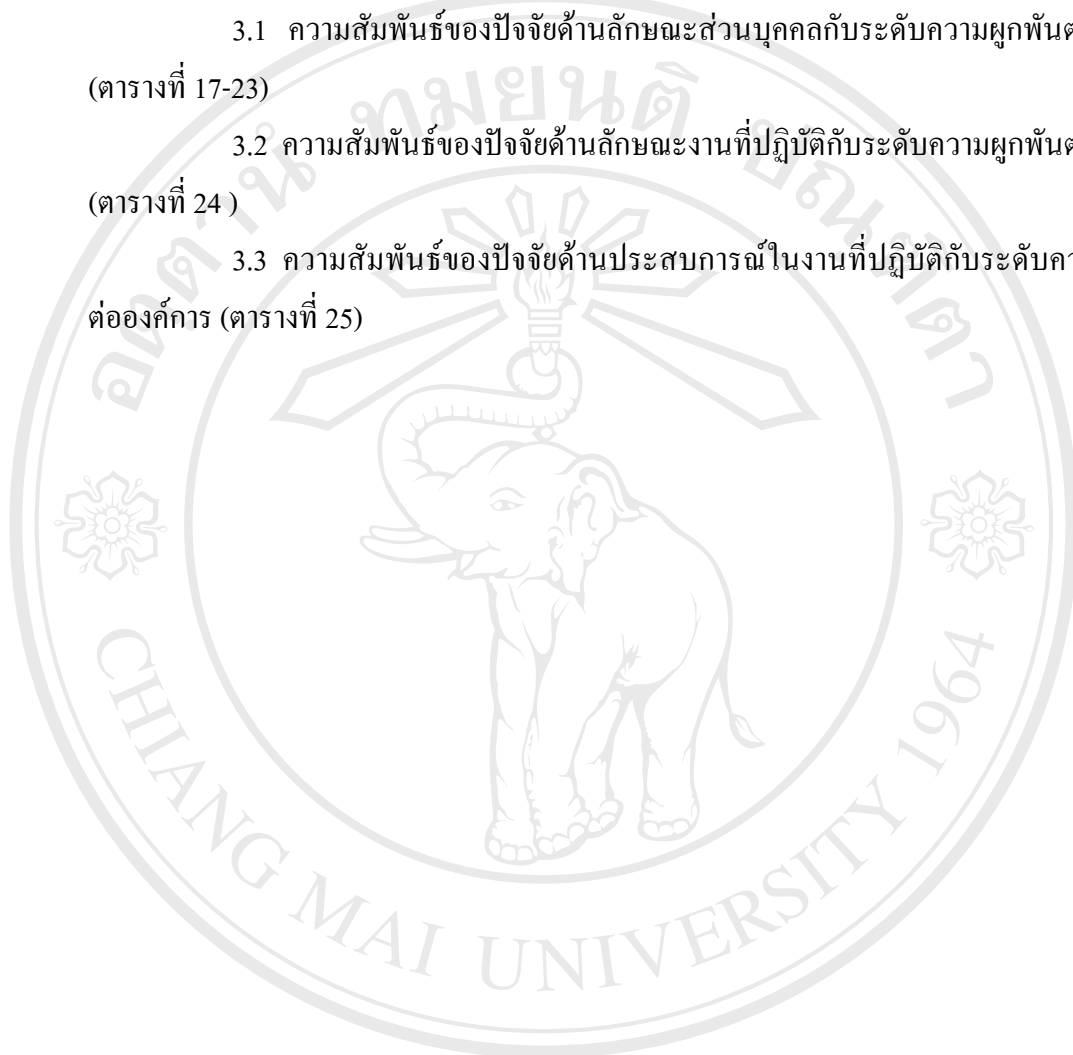
- 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร รายได้และเงินเดือน และ หน่วยงานหรือแผนกที่
ปฏิบัติงานอยู่ (ตารางที่ 5)
- 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามความมีอิสระใน
การทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และโอกาส
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ตารางที่ 6-11)
- 2.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตาม
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่
จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ตารางที่ 12-16)

**ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ
ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม**

3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
(ตารางที่ 17-23)

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
(ตารางที่ 24)

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพัน
ต่อองค์กร (ตารางที่ 25)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง บริษัท ในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงแก้ไขทันที	43 (15.9)	154 (57.0)	68 (25.2)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.87	สูง
มักร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัท ในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	22 (8.1)	107 (39.6)	120 (44.4)	17 (6.3)	4 (1.5)	2.53	ปานกลาง
ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท	4 (1.5)	39 (14.4)	159 (58.9)	62 (23.0)	6 (2.2)	3.10	ปานกลาง
ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัท	38 (14.1)	117 (43.3)	90 (33.3)	24 (8.9)	1 (0.4)	3.62	ปานกลาง
คิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	60 (22.2)	149 (55.2)	48 (17.8)	13 (4.8)	0 (0.0)	3.95	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.41	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรใน ระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูงเรื่องปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัท ในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงแก้ไขทันที ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ 3.87 ตามลำดับมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ในเรื่องภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัท ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท และมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ บริษัท ในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.10 และ 2.53 ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	59 (21.9)	157 (58.1)	52 (19.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.01	สูง
พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ	45 (16.7)	175 (64.8)	43 (15.9)	7 (2.6)	0 (0.0)	3.96	สูง
พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	16 (5.9)	63 (23.3)	108 (40.0)	71 (26.3)	12 (4.4)	3.00	ปานกลาง
ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าบังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง	28 (10.4)	130 (48.1)	83 (30.7)	27 (10.0)	2 (0.7)	3.57	ปานกลาง
ในส่วนลึกของจิตใจไม่รู้สึกรอคอยต่อองค์กร	22 (8.1)	104 (38.5)	120 (44.4)	22 (8.1)	2 (0.7)	2.54	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.41	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่อง เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และ พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ในเรื่องความทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานในระดับปานกลาง ความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย และในส่วนลึกของจิตใจไม่รู้สึกรอคอยต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.00 และ 2.54 ตามลำดับ

1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
การตัดสินใจทำงานกับบริษัทฯ เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาด	28 (10.4)	170 (63.0)	64 (23.7)	5 (1.9)	3 (1.1)	2.20	ต่ำ
ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จะยังคง เลือกทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป	30 (11.1)	71 (26.3)	75 (27.8)	80 (29.6)	14 (5.2)	3.09	ปานกลาง
ถ้าเปลี่ยนงาน คาดว่าจะได้รับ ความสำเร็จและก้าวหน้า มากกว่านี้	4 (1.5)	60 (22.2)	137 (50.7)	61 (22.6)	8 (3.0)	3.03	ปานกลาง
ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น บริษัทฯ ให้ประหยัดไฟฟ้า โดยการปิดไฟฟ้า แอร์ในตอน พักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมง	108 (40.0)	143 (53.0)	15 (5.6)	4 (1.5)	0 (0.0)	4.31	สูง
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไป ตลอดอายุการทำงานหรือ เกษียณอายุ	34 (12.6)	87 (32.2)	80 (29.6)	57 (21.1)	12 (4.4)	3.27	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.18	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูงเรื่องยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น บริษัทฯ ให้ประหยัดไฟฟ้า โดยการปิดไฟฟ้า แอร์ในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ในเรื่อง ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จะยังคงเลือกทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป และ ถ้าเปลี่ยนงาน คาดว่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่านี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 3.09 3.03 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับต่ำในเรื่อง การตัดสินใจทำงานกับบริษัทฯ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

1.4 สรุประดับความคิดเห็นต่อลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.41	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.41	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ระดับปานกลาง ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และในด้านการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นจำนวน และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร รายได้หรือเงินเดือน และหน่วยงานหรือ แผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	7.8
หญิง	249	92.2
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	3	1.1
21 – 25 ปี	25	9.3
26 – 30 ปี	56	20.7
31 – 35 ปี	35	13.0
36 – 40 ปี	48	17.8
41 – 45 ปี	52	19.3
46 – 50 ปี	29	10.7
51 – 55 ปี	17	6.3
56 – 60 ปี	5	1.9
3. สถานภาพสมรส		
โสด	98	36.3
สมรส	164	60.7
อื่นๆ	8	3.0

ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	155	57.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	22.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	5.6
ปวช.	20	7.4
ปวส./อนุปริญญา	3	1.1
ปริญญาตรี	15	5.6
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.4
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
ไม่เกิน 1 ปี	52	19.3
1 – 3 ปี	71	26.3
4 – 6 ปี	38	14.1
7 – 9 ปี	25	9.3
10 – 15 ปี	38	14.1
มากกว่า 15 ปี	46	17.0
6. รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	122	45.2
5,000 – 10,000 บาท	111	41.1
10,001 – 15,000 บาท	26	9.6
15,001 – 20,000 บาท	6	2.2
20,001 – 25,000 บาท	3	1.1
มากกว่า 25,000 บาท	2	0.7
7. หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่		
สำนักงาน	25	9.3
โรงงานผลิตปลาเส้น	115	42.6
โรงงานผลิตปลาหมึก	130	48.1

จากตารางที่ 5 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุดมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุสถานภาพ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาประถมศึกษา มากที่สุด มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 3 ปี มากที่สุด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และอายุการทำงาน 7 - 9 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือแผนกโรงงานผลิตปลาหมึก มากที่สุด มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือแผนกโรงผลิตปลาเส้น จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานจำนวนน้อยที่สุด คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
มีโอกาสดำหนดแผนการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	9 (3.3)	114 (42.2)	70 (25.9)	72 (26.7)	5 (1.9)	3.19	ปานกลาง
สามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	10 (3.7)	108 (40.0)	114 (42.2)	36 (13.3)	2 (0.7)	3.33	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามักก้าวท้าวการปฏิบัติงาน	14 (5.2)	107 (39.6)	82 (30.4)	51 (18.9)	16 (5.9)	2.80	ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน	5 (1.9)	54 (20.0)	99 (36.7)	85 (31.5)	27 (10.0)	3.27	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ	6 (2.2)	36 (13.3)	48 (17.8)	148 (54.8)	32 (11.9)	3.60	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.23	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีอิสระในการทำงานในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน มีโอกาสดำหนดแผนการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ และผู้บังคับบัญชามักก้าวท้าวการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.33 3.27 3.19 และ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
งานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านมาประกอบกัน	13 (4.8)	95 (35.2)	123 (45.6)	35 (13.0)	4 (1.5)	3.29	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย	10 (3.7)	71 (26.3)	131 (48.5)	52 (19.3)	9 (2.2)	2.95	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	16 (5.9)	106 (39.3)	117 (43.3)	29 (10.7)	2 (0.7)	3.39	ปานกลาง
สนใจเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	22 (8.1)	142 (52.6)	92 (34.1)	14 (5.2)	0 (0.0)	3.64	ปานกลาง
คิดว่างานที่ทำอยู่ยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่	24 (8.9)	84 (31.1)	121 (44.8)	39 (14.4)	2 (0.7)	3.33	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.32	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความหลากหลายของงานในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่อง สนใจเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ คิดว่างานที่ทำอยู่ยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่ งานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านมาประกอบกัน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.39 3.33 3.29 และ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่า มีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	31 (11.5)	146 (55.2)	64 (23.7)	25 (9.3)	1 (0.4)	3.68	สูง
สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	19 (7.0)	101 (37.4)	94 (34.8)	51 (18.9)	5 (1.9)	3.29	ปานกลาง
คิดว่างานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน	11 (4.1)	116 (43.0)	87 (32.2)	35 (13.0)	21 (7.8)	2.77	ปานกลาง
สามารถแก้ไขปัญหา กรณี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	13 (4.8)	105 (38.9)	112 (41.5)	39 (14.4)	1 (0.4)	3.33	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติไปแล้ว สามารถเห็นผลสำเร็จของงาน อย่างชัดเจน	35 (13.0)	173 (64.1)	53 (19.6)	9 (3.3)	0 (0.0)	3.87	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.38	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน ในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับ สูง เรื่อง งานที่ปฏิบัติไปแล้ว สามารถเห็นผลสำเร็จของงาน อย่างชัดเจน สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่า มีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.68 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลางในเรื่อง สามารถแก้ไขปัญหา กรณี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น และ คิดว่างานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.29 และ 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีโอกาสทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	2 (0.7)	57 (21.1)	58 (21.5)	124 (45.9)	29 (10.7)	3.44	ปานกลาง
ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	15 (5.6)	99 (36.7)	131 (48.5)	22 (8.1)	3 (1.1)	3.37	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทการทำงาน	10 (3.7)	79 (29.3)	111 (41.1)	48 (17.8)	22 (8.1)	2.97	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น	25 (9.3)	113 (41.9)	97 (35.9)	31 (11.5)	4 (1.5)	3.46	ปานกลาง
คิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานไม่ตรงกับความเป็นจริง	13 (4.8)	68 (25.2)	117 (43.3)	53 (19.6)	19 (7.0)	2.98	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.08	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงานในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง เรื่อง ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีโอกาสทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ คิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานไม่ตรงกับความเป็นจริงและผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 3.44 3.37 2.98 และ 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คิดว่าการทำงานภายในแผนก จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	48 (17.8)	145 (53.7)	42 (15.6)	28 (10.4)	7 (2.6)	3.74	สูง
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	12 (4.4)	171 (63.3)	63 (23.3)	22 (8.1)	2 (0.7)	2.37	ปานกลาง
คิดว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ อยู่เสมอ	28 (10.4)	121 (44.8)	91 (33.7)	28 (10.4)	2 (0.7)	3.54	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	16 (5.9)	121 (44.8)	101 (37.4)	23 (8.5)	9 (3.3)	2.58	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหาขัดแย้ง	29 (10.7)	138 (51.1)	82 (30.4)	20 (7.4)	1 (0.4)	3.64	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.18	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับ สูง เรื่องคิดว่าการทำงานภายในแผนก จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลางในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหาขัดแย้ง คิดว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ อยู่เสมอ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.54 2.58 และ 2.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.23	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	3.32	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณะของงาน	3.38	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน	3.08	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้าน ความมีเอกลักษณะของงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านผลป้อนกลับของงาน น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.32 3.23 3.18 และ 3.08 ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
การปฏิบัติของบริษัท ทำให้มี ความรู้สึกว่าตนเองเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	14 (5.2)	92 (34.1)	132 (48.9)	28 (10.4)	4 (1.5)	3.31	ปานกลาง
ความเจริญเติบโตของบริษัท กล่าว ได้ว่าตนมีส่วนร่วมด้วย	28 (10.4)	166 (61.5)	70 (25.9)	5 (1.9)	1 (0.4)	3.80	สูง
หากถูกย้ายงานจากแผนกที่อยู่เดิม ไป ทำงานอีกแผนก คิดว่าคงไม่มี ผลกระทบต่อแผนงาน ของ แผนกเดิมแต่อย่างใด	3 (1.1)	93 (34.4)	62 (23.0)	107 (39.6)	5 (1.9)	2.93	ปานกลาง
บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและนำข้อคิดเห็นที่ เป็นประโยชน์ไปปฏิบัติ	24 (8.9)	78 (28.9)	105 (38.9)	49 (18.1)	14 (5.2)	3.18	ปานกลาง
คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ๆ	26 (9.6)	102 (37.8)	92 (34.1)	33 (12.2)	17 (6.3)	2.67	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.17	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่อง ความเจริญเติบโตของบริษัทฯ กล่าวได้ว่าตนมีส่วนร่วมด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลางในเรื่อง การปฏิบัติของบริษัทฯ ทำให้มีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและนำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปปฏิบัติ หากถูกย้ายงานจากแผนกที่อยู่เดิม ไปทำงานอีกแผนก คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของแผนกเดิมแต่อย่างใด และ คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 3.18 2.93 และ 2.67 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ ไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ เท่าที่ควร	13 (4.8)	54 (20.0)	117 (43.3)	68 (25.2)	18 (6.7)	3.08	ปานกลาง
ทำงานกับบริษัทฯ มาไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร	3 (1.1)	74 (27.4)	125 (46.3)	58 (21.5)	10 (3.7)	2.99	ปานกลาง
ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ	21 (7.8)	137 (50.7)	84 (31.1)	27 (10.0)	1 (0.4)	3.56	ปานกลาง
เท่าที่ทราบบริษัทฯ สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที	5 (1.9)	67 (24.8)	117 (43.3)	76 (28.1)	5 (1.9)	2.97	ปานกลาง
มีความรู้สึกที่บริษัทฯ จะยังสนใจดูแลหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว	16 (5.9)	58 (21.5)	64 (23.7)	101 (37.4)	31 (11.5)	2.73	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.06	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่อง ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ ไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ เท่าที่ควร ทำงานกับบริษัทฯ มาไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร เท่าที่ทราบบริษัทฯ สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที และ มีความรู้สึกที่บริษัทฯ จะยังสนใจดูแลหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 3.08 2.99 2.97 และ 2.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ	9 (3.3)	115 (42.6)	109 (40.4)	32 (11.9)	5 (1.9)	3.34	ปานกลาง
บริษัทฯ สนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นต้น	22 (8.1)	73 (27.0)	107 (39.6)	56 (20.7)	12 (4.4)	3.14	ปานกลาง
การทำงานกับบริษัทฯ ไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้	7 (2.6)	45 (16.7)	127 (47.0)	78 (28.9)	13 (4.8)	3.16	ปานกลาง
ไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากแผนกหรือผู้บังคับบัญชาเลย	19 (7.0)	65 (24.1)	105 (38.9)	54 (20.0)	27 (10.0)	3.01	ปานกลาง
ควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ หากพิจารณาจากผลงานแล้ว	6 (2.2)	59 (21.9)	136 (50.4)	55 (20.4)	14 (5.2)	3.04	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.13	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่อง ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความ ต้องการ การทำงานกับบริษัทฯ ไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ บริษัทฯ สนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นต้น ควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ หากพิจารณาจากผลงานแล้ว และไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากแผนกหรือผู้บังคับบัญชาเลย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.16 3.14 3.04 และ 3.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	22 (8.1)	103 (38.1)	92 (34.1)	34 (13.7)	16 (5.9)	3.29	ปานกลาง
ในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	35 (13.0)	160 (59.3)	68 (25.2)	6 (2.2)	1 (.4)	3.82	สูง
ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ของแต่ละแผนก โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1 (0.4)	31 (11.5)	78 (28.9)	116 (43.0)	44 (16.3)	3.63	ปานกลาง
บริษัทฯ เป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นบริษัทฯ ที่นำเลือกทำงานด้วย	15 (5.6)	123 (45.6)	113 (41.9)	17 (6.3)	2 (0.7)	3.49	ปานกลาง
การดำเนินงานกิจการของ บริษัทฯ มักถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบเสมอว่า ไม่มีคุณภาพมาตรฐาน	28 (10.4)	137 (50.7)	71 (26.3)	32 (11.9)	2 (0.7)	2.41	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.32	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในระดับ ปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับ สูง เรื่อง ในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.82 มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลางในเรื่อง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ของแต่ละแผนก โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บริษัทฯ เป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นบริษัทฯ ที่นำเลือกทำงานด้วย คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และการดำเนินงานกิจการของ บริษัทฯ มักถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบเสมอว่า ไม่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.49 3.29 และ 2.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	3.17	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.06	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	3.13	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.32	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวม ในปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่าๆกันคือ 3.13 และในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่าๆกัน 3.06

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์
ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ใน
งานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร			
ชาย	21	3.72	สูง
หญิง	249	3.55	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร			
ชาย	21	4.15	สูง
หญิง	249	3.55	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร			
ชาย	21	3.73	สูง
หญิง	249	3.47	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ชาย	21	3.87	สูง
หญิง	249	3.52	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย อยู่ในระดับสูง ส่วนเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของเพศชายอยู่ในระดับ สูง แตกต่างกับเพศหญิงซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของเพศชายอยู่ในระดับสูง แตกต่างกับเพศหญิงซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของเพศชายอยู่ในระดับสูง แตกต่างกับเพศหญิงซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร			
ไม่เกิน 20 ปี	3	3.53	ปานกลาง
21 – 25 ปี	25	3.62	ปานกลาง
26 – 30 ปี	56	3.50	ปานกลาง
31 – 35 ปี	35	3.55	ปานกลาง
36 – 40 ปี	48	3.61	ปานกลาง
41 – 45 ปี	52	3.51	ปานกลาง
46 – 50 ปี	29	3.61	ปานกลาง
51 – 55 ปี	17	3.58	ปานกลาง
56 – 60 ปี	5	3.68	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร			
ไม่เกิน 20 ปี	3	3.47	ปานกลาง
21 – 25 ปี	25	3.62	ปานกลาง
26 – 30 ปี	56	3.40	ปานกลาง
31 – 35 ปี	35	3.61	ปานกลาง
36 – 40 ปี	48	3.72	สูง
41 – 45 ปี	52	3.67	สูง
46 – 50 ปี	29	3.63	ปานกลาง
51 – 55 ปี	17	3.59	ปานกลาง
56 – 60 ปี	5	3.68	สูง

ตารางที่ 18 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร			
ไม่เกิน 20 ปี	3	3.40	ปานกลาง
21 – 25 ปี	25	3.25	ปานกลาง
26 – 30 ปี	56	3.29	ปานกลาง
31 – 35 ปี	35	3.42	ปานกลาง
36 – 40 ปี	48	3.52	ปานกลาง
41 – 45 ปี	52	3.67	สูง
46 – 50 ปี	29	3.60	ปานกลาง
51 – 55 ปี	17	3.61	ปานกลาง
56 – 60 ปี	5	4.08	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ไม่เกิน 20 ปี	3	3.47	ปานกลาง
21 – 25 ปี	25	3.50	ปานกลาง
26 – 30 ปี	56	3.40	ปานกลาง
31 – 35 ปี	35	3.53	ปานกลาง
36 – 40 ปี	48	3.62	ปานกลาง
41 – 45 ปี	52	3.62	ปานกลาง
46 – 50 ปี	29	3.61	ปานกลาง
51 – 55 ปี	17	3.59	ปานกลาง
56 – 60 ปี	5	3.81	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 – 60 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 56 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 – 60 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 56 ปี ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 45 ปี และ 56 – 60 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 45 ปี และ 56 – 60 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
โตด	98	3.61	ปานกลาง
สมรส	164	3.53	ปานกลาง
อื่น ๆ	8	3.58	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
โตด	98	3.60	ปานกลาง
สมรส	164	3.61	ปานกลาง
อื่น ๆ	8	3.35	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
โตด	98	3.43	ปานกลาง
สมรส	164	3.52	ปานกลาง
อื่น ๆ	8	3.58	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
โตด	98	3.55	ปานกลาง
สมรส	164	3.55	ปานกลาง
อื่น ๆ	8	3.50	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ประถมศึกษา	155	3.53	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	3.58	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.56	ปานกลาง
ปวช.	20	3.50	ปานกลาง
ปวส./อนุปริญญา	3	3.33	ปานกลาง
ปริญญาตรี	15	3.88	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.00	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ประถมศึกษา	155	3.55	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	3.52	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.60	ปานกลาง
ปวช.	20	4.03	สูง
ปวส./อนุปริญญา	3	3.27	ปานกลาง
ปริญญาตรี	15	3.84	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.00	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ประถมศึกษา	155	3.56	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	3.32	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.41	ปานกลาง
ปวช.	20	3.56	ปานกลาง
ปวส./อนุปริญญา	3	3.33	ปานกลาง
ปริญญาตรี	15	3.43	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.00	สูง

ตารางที่ 20 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
รวม			
ประถมศึกษา	155	3.55	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	3.47	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.52	ปานกลาง
ปวช.	20	3.70	สูง
ปวส./อนุปริญญา	3	3.31	ปานกลาง
ปริญญาตรี	15	3.72	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.00	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ มีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	52	3.60	ปานกลาง
1 – 3 ปี	71	3.51	ปานกลาง
4 – 6 ปี	38	3.58	ปานกลาง
7 – 9 ปี	25	3.41	ปานกลาง
10 – 15 ปี	38	3.60	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี	46	3.63	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	52	3.57	ปานกลาง
1 – 3 ปี	71	3.53	ปานกลาง
4 – 6 ปี	38	3.47	ปานกลาง
7 – 9 ปี	25	3.60	ปานกลาง
10 – 15 ปี	38	3.70	สูง
มากกว่า 15 ปี	46	3.76	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	52	3.45	ปานกลาง
1 – 3 ปี	71	3.35	ปานกลาง
4 – 6 ปี	38	3.34	ปานกลาง
7 – 9 ปี	25	3.61	ปานกลาง
10 – 15 ปี	38	3.69	สูง
มากกว่า 15 ปี	46	3.63	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน
องค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
รวม			
ไม่เกิน 1 ปี	52	3.54	ปานกลาง
1 – 3 ปี	71	3.46	ปานกลาง
4 – 6 ปี	38	3.46	ปานกลาง
7 – 9 ปี	25	3.54	ปานกลาง
10 – 15 ปี	38	3.66	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี	46	3.67	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร น้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน อยู่ในระดับเดียวกันคือ อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่า 10 ปี ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 – 15 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี – 9 ปี และ มากกว่า 15 ปี ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ

รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	122	3.54	ปานกลาง
5,000 – 10,000 บาท	111	3.53	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	26	3.78	สูง
15,001 – 20,000 บาท	6	3.83	สูง
20,001 – 25,000 บาท	3	3.40	ปานกลาง
มากกว่า 25,000 บาท	2	3.50	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	122	3.56	ปานกลาง
5,000 – 10,000 บาท	111	3.50	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	26	4.03	สูง
15,001 – 20,000 บาท	6	4.27	สูง
20,001 – 25,000 บาท	3	3.80	สูง
มากกว่า 25,000 บาท	2	3.50	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	122	3.50	ปานกลาง
5,000 – 10,000 บาท	111	3.42	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	26	3.68	สูง
15,001 – 20,000 บาท	6	3.53	ปานกลาง
20,001 – 25,000 บาท	3	3.60	ปานกลาง
มากกว่า 25,000 บาท	2	3.50	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ

รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
รวม			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	122	3.53	ปานกลาง
5,000 – 10,000 บาท	111	3.48	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	26	3.82	สูง
15,001 – 20,000 บาท	6	3.88	สูง
20,001 – 25,000 บาท	3	3.60	ปานกลาง
มากกว่า 25,000 บาท	2	3.55	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนอื่น ๆ มีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 – 10,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
สำนักงาน	25	3.62	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาเส้น	115	3.57	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาหมึก	130	3.54	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
สำนักงาน	25	3.86	สูง
โรงงานผลิตปลาเส้น	115	3.53	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาหมึก	130	3.61	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
สำนักงาน	25	3.51	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาเส้น	115	3.35	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาหมึก	130	3.61	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
สำนักงาน	25	3.67	สูง
โรงงานผลิตปลาเส้น	115	3.48	ปานกลาง
โรงงานผลิตปลาหมึก	130	3.59	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่ทำงานในหน่วยงานหรือแผนกที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานหรือแผนกโรงงานผลิตปลาเส้นและโรงงานผลิตปลาหมึกมีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานหรือแผนกที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับเดียวกัน คือ อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงานหรือแผนกโรงงานผลิตปลาเส้น และ โรงงานผลิตปลาหมึก ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในหน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	R	สัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.21	ทางบวก	0.32	ทางบวก	0.10	ทางบวก	0.29	ทางบวก
2. ความหลากหลายของงาน	0.16	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.37	ทางบวก	0.36	ทางบวก
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.15	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.09	ทางบวก	0.24	ทางบวก
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.30	ทางบวก	0.23	ทางบวก	-0.05	ทางลบ	0.22	ทางบวก
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.11	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.32	ทางบวก	0.32	ทางบวก
ค่าเฉลี่ยรวม	0.30	ทางบวก	0.45	ทางบวก	0.26	ทางบวก	0.46	ทางบวก

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 – 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0 – 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมแล้วระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และ ผลป้อนกลับของงาน โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32 0.29 0.24 และ 0.22 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	R	สัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.41	ทางบวก	0.37	ทางบวก	0.26	ทางบวก	0.47	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	0.26	ทางบวก	0.16	ทางบวก	0.37	ทางบวก	0.35	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.32	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.19	ทางบวก	0.37	ทางบวก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.21	ทางบวก	0.21	ทางบวก	0.07	ทางบวก	0.23	ทางบวก
ค่าเฉลี่ยรวม	0.45	ทางบวก	0.39	ทางบวก	0.33	ทางบวก	0.52	ทางบวก

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 – 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ
ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0 – 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

โดยรวมแล้วระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 กล่าวคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ และ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 0.35 และ 0.23 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41 รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 รองลงมาคือความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 รองลงมาคือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved