

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ตารางที่ 1)
- 1.2 ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ตารางที่ 2)
- 1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ตารางที่ 3)
- 1.4 สรุประดับความคิดเห็นต่อลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร รายได้หรือเงินเดือน และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (ตารางที่ 5)
- 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ตารางที่ 6-11)
- 2.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ตารางที่ 12-16)

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 17-22)

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 23)

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 24)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัท ในทางเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	48 (25.1)	102 (53.4)	37 (19.4)	4 (2.1)	0 (0.0)	4.01	สูง
ท่านไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัท ในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น	16 (8.4)	96 (50.3)	62 (32.5)	8 (4.2)	9 (4.7)	3.53	ปานกลาง
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท	13 (6.8)	91 (47.6)	84 (44.0)	3 (1.6)	0 (0.0)	3.60	ปานกลาง
ท่านภูมิใจที่ท่านจะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	49 (25.7)	101 (52.9)	41 (21.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04	สูง
ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	83 (43.5)	88 (46.1)	14 (7.3)	6 (3.1)	0 (0.0)	4.30	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.90	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูงเรื่องปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข เรื่องภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัท และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงแก้ไขทันที ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.04 และ 4.01 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่องเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท และไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	81 (42.4)	85 (44.5)	25 (13.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	สูง
ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของบริษัทฯ	59 (30.9)	100 (52.4)	32 (16.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14	สูง
ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้ กับบริษัทฯ เสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่ คุ้มค่าเหนื่อย	32 (16.8)	109 (57.1)	34 (17.8)	14 (7.3)	2 (1.0)	3.81	สูง
ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงาน แค่ระดับปานกลาง	42 (22.0)	112 (58.6)	32 (16.8)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.00	สูง
ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	45 (23.6)	108 (56.5)	38 (19.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						4.06	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูงเหมือนกันทั้งในเรื่องเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เรื่องพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ฯ เรื่องมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เรื่องความทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานในระดับปานกลาง และในเรื่องความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.14 4.04 4.00 และ 3.81 ตามลำดับ

1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทฯ ท่านคิดว่า เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	70 (36.6)	82 (42.9)	39 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16	สูง
ถ้าแม้ท่าน ได้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	17 (8.9)	76 (39.8)	75 (39.3)	10 (5.2)	13 (6.8)	3.39	ปานกลาง
ท่านคิดว่าถ้าย้ายไปปฏิบัติงานกับบริษัทอื่น ท่านอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่าบริษัทนี้	12 (6.3)	36 (18.8)	106 (55.5)	36 (18.8)	1 (0.5)	3.12	ปานกลาง
ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานในบริษัทนี้ไปตลอด และไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้จะมีโอกาสก็ตามที	17 (8.9)	57 (29.8)	90 (47.1)	15 (7.9)	12 (6.3)	3.27	ปานกลาง
ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	24 (12.6)	78 (40.8)	66 (34.6)	14 (7.3)	9 (4.7)	3.49	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.49	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องการตัดสินใจทำงานกับบริษัทฯ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในเรื่องคิดว่าบริษัทฯ ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย ถ้าแม้ได้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จะยังคงเลือกทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป ในเรื่องตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในบริษัทไปตลอดและไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานถึงแม้จะมีโอกาสก็ตามที และคิดว่าถ้าย้ายไปปฏิบัติงานกับบริษัทอื่นอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่าบริษัทฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 3.39 3.27 และ 3.12 ตามลำดับ

1.4 สรุประดับความคิดเห็นต่อลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	3.90	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.06	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.49	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ระดับสูง ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ระดับปานกลาง ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นจำนวน และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร รายได้หรือเงินเดือน และตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	37.7
หญิง	119	62.3
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	3	1.6
21 – 25 ปี	40	20.9
26 – 30 ปี	77	40.3
31 – 35 ปี	33	17.3
36 – 40 ปี	24	12.6
41 – 45 ปี	6	3.1
46 – 50 ปี	6	3.1
51 – 55 ปี	2	1.0
56 – 60 ปี	0	0.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	82	42.9
สมรส	104	54.5
อื่นๆ	5	2.6

ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	53	27.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	14.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	11.0
ปวช.	5	2.6
ปวส./อนุปริญญา	10	5.2
ปริญญาตรี	66	34.6
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.7
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
ไม่เกิน 1 ปี	23	12.0
1 – 3 ปี	60	31.4
4 – 6 ปี	50	26.2
7 – 9 ปี	27	14.1
10 – 15 ปี	18	9.4
มากกว่า 15 ปี	13	6.8
6. รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่า 50,000 บาท	21	11.0
5,000 – 10,000 บาท	128	67.0
10,001 – 15,000 บาท	25	13.1
15,001 – 20,000 บาท	8	4.2
20,001 – 25,000 บาท	6	3.1
มากกว่า 25,000 บาท	3	1.6
7. ตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่		
พนักงานประจำ	44	23.0
ลูกจ้างประจำ	44	23.0
ลูกจ้างชั่วคราว	103	53.9

จากตารางที่ 5 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มากที่สุดมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 - 55 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุสถานภาพ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปวช. มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 3 ปี มากที่สุด มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 4 - 6 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งหรือลักษณะงานลูกจ้างชั่วคราว มากที่สุด มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งหรือลักษณะงานลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนเท่ากัน คือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีอิสระในการทำงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิด เห็น
บริษัทฯ เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้	28 (14.7)	110 (57.6)	41 (21.5)	12 (6.3)	0 (0.0)	3.81	สูง
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	33 (17.3)	104 (54.5)	54 (28.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89	สูง
บริษัทฯ ควบคุมดูแลการทำงานของท่านอยู่ห่าง ๆ ทำให้ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงาน	11 (5.8)	113 (59.2)	41 (21.5)	20 (10.5)	5 (2.6)	3.71	สูง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงาน ไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	15 (7.9)	97 (50.8)	64 (33.5)	7 (3.7)	8 (4.2)	3.54	ปาน กลาง
บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	38 (19.9)	88 (46.1)	59 (30.9)	6 (3.1)	0 (0.0)	3.83	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.76	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีอิสระในการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เรื่องบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เรื่องบริษัทฯ เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ เรื่องบริษัทฯ ควบคุมดูแลการทำงานอยู่ห่าง ๆ ทำให้ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.83 3.81 และ 3.71 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในเรื่องกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน	68 (35.6)	103 (53.9)	17 (8.9)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.24	สูง
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย	31 (16.2)	92 (48.2)	45 (23.6)	17 (8.9)	6 (3.1)	3.65	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	20 (10.5)	76 (39.8)	84 (44.0)	11 (5.8)	0 (0.0)	3.55	ปานกลาง
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม สนใจเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	60 (31.4)	89 (46.6)	37 (19.4)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.07	สูง
งานในความรับผิดชอบของท่าน ยังเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่านอยู่	86 (45.0)	54 (28.3)	46 (24.1)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.16	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.93	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความหลากหลายของงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องงานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน เรื่องงานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่ และต้องใช้ความคิดริเริ่ม สนใจเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 4.16 และ 4.07 ตามลำดับ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง เรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย เรื่องได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณะของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่า มีลักษณะ ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้	57 (29.8)	89 (46.6)	39 (20.4)	6 (3.1)	0 (0.0)	4.03	สูง
ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบ ของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	2 (1.0)	43 (22.5)	106 (55.5)	31 (16.2)	9 (4.7)	2.99	ปาน กลาง
งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	30 (15.7)	120 (62.8)	36 (18.8)	5 (2.6)	0 (0.0)	3.92	สูง
เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านทราบว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร	26 (13.6)	127 (66.5)	35 (18.3)	3 (1.6)	0 (0.0)	3.92	สูง
งานที่ปฏิบัติไปแล้ว ท่านสามารถมองเห็น ผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	35 (18.3)	79 (41.4)	70 (36.6)	7 (3.7)	0 (0.0)	3.74	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.72	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีเอกลักษณะของงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ เรื่องงานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน และในเรื่องเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะทราบว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.92 เท่ากัน และงานที่ปฏิบัติไปแล้วสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสรายว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	38 (19.9)	91 (47.6)	58 (30.4)	4 (2.1)	0 (0.0)	3.85	สูง
ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจเป็นที่น่าพอใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	1 (0.5)	70 (36.6)	116 (60.7)	1 (0.5)	3 (1.6)	3.34	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน	10 (5.2)	81 (42.4)	90 (47.1)	9 (4.7)	1 (0.5)	3.47	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น	32 (16.8)	86 (45.0)	71 (37.2)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.77	สูง
ท่านคิดว่าผลการประเมินผลการทำงานของท่านค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	20 (10.5)	91 (47.6)	80 (41.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.63	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง ในเรื่องหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานมีโอกาสรายว่าปฏิบัติได้ดีเพียงใด ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และคิดว่าผลการประเมินผลการทำงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3.77 และ 3.69 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจ เป็นที่น่าพอใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
การทำงานภายในบริษัทฯ และแผนกของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	106 (55.5)	64 (33.5)	16 (8.4)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.42	สูง
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	75 (39.3)	68 (35.6)	42 (22.0)	3 (1.6)	3 (1.6)	4.09	สูง
งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ อยู่เสมอ	98 (51.3)	73 (38.2)	18 (9.4)	2 (1.0)	0 (0.0)	4.40	สูง
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	75 (39.3)	82 (42.9)	31 (16.2)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.20	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและแน่นแฟ้น	69 (36.1)	91 (47.6)	31 (16.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						4.26	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องการทำงานภายในบริษัทฯ และแผนกจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ เรื่องงานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ในเรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและแน่นแฟ้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 เท่ากัน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.76	สูง
ความหลากหลายของงาน	3.93	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.72	สูง
ผลป้อนกลับของงาน	3.63	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.26	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องผลป้อนกลับของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
การปฏิบัติของบริษัทฯ คือดัวท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	18 (9.4)	100 (52.4)	61 (31.9)	9 (4.7)	3 (1.6)	3.63	ปาน กลาง
ความเจริญเติบโตของบริษัทฯ กล่าวได้ว่าตัวท่านก็มีส่วนร่วมด้วย	11 (5.8)	104 (54.5)	63 (33.0)	13 (6.8)	0 (0.0)	3.59	ปาน กลาง
หากท่านถูกย้ายงานจากแผนกที่ท่านอยู่ในปัจจุบันไปยังแผนกอื่น ท่านคิดว่ามีผลกระทบต่อแผนกเดิมเป็นอย่างมาก	13 (6.8)	60 (31.4)	103 (53.9)	15 (7.9)	0 (0.0)	3.37	ปาน กลาง
เท่าที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้เคยมอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	13 (6.8)	83 (43.5)	84 (44.0)	11 (5.8)	0 (0.0)	3.51	ปาน กลาง
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	43 (22.5)	91 (47.6)	56 (29.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.92	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.61	ปาน กลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในเรื่องการปฏิบัติของบริษัทฯ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า เรื่องความเจริญเติบโตของบริษัทฯ กล่าวได้ว่าตนมีส่วนร่วมด้วย ในเรื่องเท่าที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้เคยมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และในเรื่องถ้าหากถูกย้ายงานจากแผนกที่อยู่ในปัจจุบันไปยังแผนกอื่น คิดว่ามีผลกระทบต่อแผนกเดิมเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.59 3.51 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิด เห็น
ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก บริษัทฯ ค้ำค้ำกับความ อุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ	30 (15.7)	64 (33.5)	70 (36.6)	23 (12.0)	4 (2.1)	3.49	ปานกลาง
นับแต่ที่ท่านทำงานกับบริษัทฯ มา ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิ การอยู่เสมอ	13 (6.8)	59 (30.9)	94 (49.2)	20 (10.5)	5 (2.6)	3.29	ปานกลาง
ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ	15 (7.9)	52 (27.2)	98 (51.3)	26 (13.6)	0 (0.0)	3.29	ปานกลาง
เท่าที่ทราบบริษัทฯ สามารถคลี่คลาย ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน ได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที	4 (2.1)	32 (16.8)	121 (63.4)	29 (15.2)	5 (2.6)	3.01	ปานกลาง
ท่านมีความรู้สึกที่ บริษัทฯ จะยังสน ใจดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณ อายุแล้ว	6 (3.1)	28 (14.7)	97 (50.8)	46 (24.1)	14 (7.3)	2.82	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.18	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ ค้ำค้ำกับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีความคิดเห็นในเรื่องนับแต่ที่ท่านทำงานกับบริษัทฯ มาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ และในเรื่องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในเรื่องเท่าที่ทราบบริษัทฯ สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามทีและในเรื่องมีความรู้สึกที่บริษัทฯ จะยังสนใจดูแลหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิด เห็น
ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการแล้ว	30 (15.7)	104 (54.5)	49 (25.7)	8 (4.2)	0 (0.0)	3.82	สูง
บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นต้น	27 (14.1)	53 (27.7)	95 (49.7)	15 (7.9)	1 (0.5)	3.47	ปานกลาง
การทำงานกับบริษัทฯ ในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้	20 (10.5)	53 (27.7)	80 (41.9)	35 (18.3)	3 (1.6)	3.27	ปานกลาง
บริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	16 (8.4)	77 (40.3)	96 (50.3)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.56	ปานกลาง
หากพิจารณาจากผลงานแล้ว ท่านคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้	21 (11.0)	81 (42.4)	70 (36.6)	19 (9.9)	0 (0.0)	3.54	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.53	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องบริษัทหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อปฏิบัติงานได้ดี หากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ บริษัทฯ สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นต้น และการทำงานกับบริษัทฯ ในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 3.54 3.47 และ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิด เห็น
ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงาน บุคคลของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมี ระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรค เล่นพวก	5 (2.6)	85 (44.5)	73 (38.2)	20 (10.5)	5 (4.2)	3.31	ปานกลาง
ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วย เหลือ จากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ	21 (11.0)	102 (53.4)	62 (32.5)	6 (3.1)	0 (0.0)	3.72	สูง
ภายในบริษัทฯ และแผนกของท่าน ไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสืบ เนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	11 (5.8)	75 (39.3)	83 (43.5)	17 (8.9)	5 (2.6)	3.37	ปานกลาง
บริษัทฯ ของท่านเป็นที่น่าสนใจ สำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นบริษัทฯ ที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก	10 (5.2)	87 (45.5)	85 (44.5)	9 (4.7)	0 (0.0)	3.51	ปานกลาง
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว	23 (12.0)	124 (64.9)	42 (22.0)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.88	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.56	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง ในเรื่องมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.72 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรื่องบริษัทเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลภายนอก ว่าเป็นบริษัทฯ ที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก ในเรื่องภายในบริษัทฯ และแผนกไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนโยบายการบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3.37 และ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์
ในงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.61	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.18	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.53	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ชาย	72	3.83	สูง
หญิง	119	3.94	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ชาย	72	3.98	สูง
หญิง	119	4.11	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ชาย	72	3.34	ปานกลาง
หญิง	119	3.57	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ชาย	72	3.72	สูง
หญิง	119	3.87	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงต่อองค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความผูกพัน อยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง ดังนั้น เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			
ไม่เกิน 25 ปี	43	3.86	สูง
26 – 30 ปี	77	3.81	สูง
31 – 35 ปี	33	3.89	สูง
36 – 40 ปี	24	4.06	สูง
มากกว่า 41 ปี	14	4.23	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ไม่เกิน 25 ปี	43	3.96	สูง
26 – 30 ปี	77	4.06	สูง
31 – 35 ปี	33	4.06	สูง
36 – 40 ปี	24	4.08	สูง
มากกว่า 41 ปี	14	4.24	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ไม่เกิน 25 ปี	43	3.36	ปานกลาง
26 – 30 ปี	77	3.37	ปานกลาง
31 – 35 ปี	33	3.59	ปานกลาง
36 – 40 ปี	24	3.78	สูง
มากกว่า 41 ปี	14	3.73	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ไม่เกิน 25 ปี	43	3.72	สูง
26 – 30 ปี	77	3.75	สูง
31 – 35 ปี	33	3.85	สูง
36 – 40 ปี	24	3.97	สูง
มากกว่า 41 ปี	14	4.07	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน อยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอื่นๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ประถมศึกษา	53	3.93	สูง
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.90	สูง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	3.84	สูง
ปวช.	5	3.64	ปานกลาง
ปวส./ อนุปริญญา	10	3.70	สูง
ปริญญาตรี	66	3.89	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.22	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ประถมศึกษา	53	4.08	สูง
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	4.17	สูง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	3.94	สูง
ปวช.	5	3.88	สูง
ปวส./ อนุปริญญา	10	3.80	สูง
ปริญญาตรี	66	4.05	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.29	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ประถมศึกษา	53	3.50	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.44	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	3.53	ปานกลาง
ปวช.	5	3.28	ปานกลาง
ปวส./ อนุปริญญา	10	3.58	ปานกลาง
ปริญญาตรี	66	3.42	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.93	สูง

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม			
ประถมศึกษา	53	3.84	สูง
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.84	สูง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	3.77	สูง
ปวช.	5	3.60	ปานกลาง
ปวส./ อนุปริญญา	10	3.69	สูง
ปริญญาตรี	66	3.79	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.15	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวช. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวช. อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	23	3.94	สูง
1 – 3 ปี	60	3.84	สูง
4 – 6 ปี	50	3.81	สูง
7 – 9 ปี	27	4.05	สูง
10 – 15 ปี	18	4.01	สูง
มากกว่า 15 ปี	13	3.93	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	23	4.03	สูง
1 – 3 ปี	60	4.07	สูง
4 – 6 ปี	50	4.05	สูง
7 – 9 ปี	27	4.06	สูง
10 – 15 ปี	18	4.08	สูง
มากกว่า 15 ปี	13	4.05	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ไม่เกิน 1 ปี	23	3.50	ปานกลาง
1 – 3 ปี	60	3.38	ปานกลาง
4 – 6 ปี	50	3.34	ปานกลาง
7 – 9 ปี	27	3.79	สูง
10 – 15 ปี	18	3.72	สูง
มากกว่า 15 ปี	13	3.52	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ไม่เกิน 1 ปี	23	3.82	สูง
1 – 3 ปี	60	3.76	สูง
4 – 6 ปี	50	3.73	สูง
7 – 9 ปี	27	3.97	สูง
10 – 15 ปี	18	3.94	สูง
มากกว่า 15 ปี	13	3.83	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 7 – 9 ปี และ 10 – 15 ปี มีระดับความผูกพันในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 15 ปี และ น้อยกว่า 7 ปี ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ

รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	21	4.10	สูง
5,000 – 10,000 บาท	128	3.83	สูง
10,001 – 15,000 บาท	25	3.96	สูง
15,001 – 20,000 บาท	8	3.73	สูง
มากกว่า 20,000 บาท	9	4.38	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	21	4.30	สูง
5,000 – 10,000 บาท	128	3.98	สูง
10,001 – 15,000 บาท	25	4.14	สูง
15,001 – 20,000 บาท	8	3.93	สูง
มากกว่า 20,000 บาท	9	4.49	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	21	3.61	ปานกลาง
5,000 – 10,000 บาท	128	3.42	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	25	3.50	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	8	3.35	ปานกลาง
มากกว่า 20,000 บาท	9	4.24	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	21	4.00	สูง
5,000 – 10,000 บาท	128	3.74	สูง
10,001 – 15,000 บาท	25	3.87	สูง
15,001 – 20,000 บาท	8	3.67	สูง
มากกว่า 20,000 บาท	9	4.37	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้หรือเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5000 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท ที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
พนักงานประจำ	44	3.95	สูง
ลูกจ้างประจำ	44	3.90	สูง
ลูกจ้างชั่วคราว	103	3.87	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
พนักงานประจำ	44	4.01	สูง
ลูกจ้างประจำ	44	4.10	สูง
ลูกจ้างชั่วคราว	103	4.06	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
พนักงานประจำ	44	3.48	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	44	3.53	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	103	3.47	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
พนักงานประจำ	44	3.81	สูง
ลูกจ้างประจำ	44	3.84	สูง
ลูกจ้างชั่วคราว	103	3.80	สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66

หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่ทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	R	สัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.46	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.49	ทางบวก	0.49	ทางบวก
2. ความหลากหลายของงาน	0.56	ทางบวก	0.55	ทางบวก	0.40	ทางบวก	0.59	ทางบวก
3. ความมีเอกลักษณะของงาน	0.53	ทางบวก	0.60	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.64	ทางบวก
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.62	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.59	ทางบวก	0.68	ทางบวก
5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.39	ทางบวก	0.52	ทางบวก	0.34	ทางบวก	0.46	ทางบวก
ค่าเฉลี่ยรวม	0.66	ทางบวก	0.61	ทางบวก	0.60	ทางบวก	0.74	ทางบวก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 – 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.00 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมแล้วระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 0.59 0.49 และ 0.46 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ ความหลากหลายของงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 รองลงมา คือ ความหลากหลายของงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.55

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.50

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	R	สัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.39	ทางบวก	0.49	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.55	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	0.52	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.66	ทางบวก	0.60	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.69	ทางบวก	0.47	ทางบวก	0.59	ทางบวก	0.69	ทางบวก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	0.69	ทางบวก	0.48	ทางบวก	0.70	ทางบวก	0.75	ทางบวก
ค่าเฉลี่ยรวม	0.70	ทางบวก	0.53	ทางบวก	0.75	ทางบวก	0.79	ทางบวก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 – 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.00 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

โดยรวมแล้วระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 กล่าวคือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 0.60 และ 0.55 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 รองลงมา คือทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 คน มีดังต่อไปนี้

- | | | | |
|---|-------|---|-----|
| 1. เพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น | จำนวน | 9 | ราย |
| 2. ปรับปรุงโรงอาหาร โดยการติดตั้งมุ้งลวด | จำนวน | 6 | ราย |
| 3. ยากให้บริษัทฯ แจกโบนัส | จำนวน | 6 | ราย |
| 4. จัดสวัสดิการหอพัก | จำนวน | 5 | ราย |
| 5. ในกรณีที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ แต่ไม่ยอมให้บริษัทฯ ตัดค่าแรง | จำนวน | 4 | ราย |
| 6. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯ แห่งนี้ | จำนวน | 3 | ราย |
| 7. จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการแก่พนักงานที่ทำงานในบริษัทฯ | จำนวน | 2 | ราย |
| 8. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในบริษัท | จำนวน | 1 | ราย |