

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ลำพูน ชิงเคนเกิน จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิตจำนวน 85 คน พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิตจำนวน 37 คน (ข้อมูลประจำเดือนตุลาคม, 2550) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสรุปผลของการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

- |           |  |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-ตารางที่ 7)   |
| ส่วนที่ 2 | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้าน<br>ประสบการณ์ในงาน<br>ตอนที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ<br>ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม(ตารางที่ 8-ตารางที่ 13)<br>ตอนที่ 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสบการณ์ในงาน<br>ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 14-ตารางที่ 18) |
| ส่วนที่ 3 | ความสัมพันธ์ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบ<br>แบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ใน<br>งาน (ตารางที่ 19-ตารางที่ 25)  |

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทและระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	68	55.7
หญิง	54	44.3
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.3 เพศชาย มีจำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.7

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	22	18.0
31 – 40 ปี	98	80.3
40 ปีขึ้นไป	2	1.6
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมาคือ อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	33	27.0
สมรส	85	69.7
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4	3.3
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.0 หม้าย หย่า แยกกันอยู่ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปวช.	11	9.0
อนุปริญญา	43	35.2
ปริญญาตรี	50	41.0
อื่นๆ	18	14.8
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคืออนุปริญญาจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.2 ปวช. จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามและอื่นๆ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	3.3
10,001-20,000 บาท	85	69.7
20,001-30,000 บาท	32	26.2
มากกว่า 30,000 บาท	1	0.8
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.2 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.3 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

อายุงานในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	16	13.1
5 ปี - 10 ปี	19	15.6
มากกว่า 10 ปี	87	71.3
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือ 5 ปี - 10 ปี จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน

ฝ่ายการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
LEADER	65	53.3
GROUP LEADER	57	46.7
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่ง LEADER จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ ตำแหน่ง GROUP LEADER จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน

### ตอนที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน	17 (13.9)	73 (59.8)	30 (24.6)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.86	สำคัญมาก	3
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	21 (17.2)	73 (59.8)	25 (20.5)	3 (2.5)	0 (0.0)	3.92	สำคัญมาก	2
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	19 (15.6)	51 (41.8)	43 (35.2)	7 (5.7)	2 (1.6)	3.63	สำคัญมาก	4
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	11 (9.0)	55 (45.1)	50 (41.0)	5 (4.1)	1 (0.8)	3.57	สำคัญมาก	5
การที่องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ	26 (21.3)	66 (54.1)	27 (22.1)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.93	สำคัญมาก	1
รวม						3.78	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.78

ปัจจัยด้านการที่องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ

ทำงาน การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด และกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	38 (31.1)	58 (47.5)	24 (19.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	4.08	สำคัญมาก	1
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	20 (16.4)	54 (44.3)	41 (33.6)	4 (3.3)	3 (2.5)	3.69	สำคัญมาก	5
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	17 (13.9)	61 (50.0)	39 (32.0)	4 (3.3)	1 (0.8)	3.73	สำคัญมาก	4
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	26 (21.3)	58 (47.5)	35 (28.7)	3 (2.5)	0 (0.0)	3.88	สำคัญมาก	2
งานที่ทำอยู่ยังคงเป็นงานที่ทำทายความสามารถ	26 (21.3)	62 (50.8)	27 (22.1)	6 (4.9)	1 (0.8)	3.87	สำคัญมาก	3
<b>รวม</b>						<b>3.85</b>	<b>สำคัญมาก</b>	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความหลากหลายของงานในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85

ปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำอยู่ยังคงเป็นงานที่ทำทายความสามารถ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน และงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ ตามลำดับ



ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
การที่สามารถระบุวิธีการทำงานขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน	18 (14.8)	71 (58.2)	31 (25.4)	1 (0.8)	1 (0.8)	3.85	สำคัญมาก	2
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	12 (9.8)	51 (41.8)	52 (42.6)	6 (4.9)	1 (0.8)	3.55	สำคัญมาก	4
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	23 (18.9)	50 (41.0)	40 (32.8)	6 (4.9)	3 (2.5)	3.69	สำคัญมาก	3
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	22 (18.0)	63 (51.6)	34 (27.9)	3 (2.5)	0 (0.0)	3.85	สำคัญมาก	2
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้	29 (23.8)	67 (54.9)	25 (20.5)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.02	สำคัญมาก	1
<b>รวม</b>						<b>3.79</b>	<b>สำคัญมาก</b>	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79

ปัจจัยด้านการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้ พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การที่สามารถระบุวิธีการทำงานขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน และการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ตามลำดับ



ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลป้อนกลับของงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
การที่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	17 (13.9)	65 (53.3)	32 (26.2)	7 (5.7)	1 (0.8)	3.74	สำคัญมาก	3
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	14 (11.5)	63 (51.6)	38 (31.1)	6 (4.9)	1 (0.8)	3.68	สำคัญมาก	4
หัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทันท่วงทีในการทำงาน	24 (19.7)	56 (45.9)	31 (25.4)	11 (9.0)	0 (0.0)	3.76	สำคัญมาก	2
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	26 (21.3)	61 (50.0)	27 (22.1)	6 (4.9)	2 (1.6)	3.84	สำคัญมาก	1
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	21 (17.2)	38 (31.1)	51 (41.8)	10 (8.2)	2 (1.6)	3.54	สำคัญมาก	5
<b>รวม</b>						<b>3.71</b>	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านผลป้อนกลับของงานในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71

ปัจจัยด้านผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การที่หัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทันท่วงทีในการทำงาน การที่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	38 (31.1)	51 (41.8)	28 (23.0)	3 (2.5)	2 (1.6)	3.98	สำคัญมาก	1
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร	21 (17.2)	57 (46.7)	38 (31.1)	4 (3.3)	2 (1.6)	3.75	สำคัญมาก	5
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร	27 (22.1)	64 (52.5)	26 (21.3)	3 (2.5)	2 (1.6)	3.91	สำคัญมาก	2
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	24 (19.7)	57 (46.7)	35 (28.7)	4 (3.3)	2 (1.6)	3.80	สำคัญมาก	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	22 (18.0)	59 (48.4)	34 (27.9)	5 (4.1)	2 (1.6)	3.77	สำคัญมาก	4
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>สำคัญมาก</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.03

ปัจจัยด้านการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ พนักงานให้ความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.78	สำคัญมาก	4
ด้านความหลากหลายของงาน	3.85	สำคัญมาก	1
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.79	สำคัญมาก	3
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.71	สำคัญมาก	5
ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.84	สำคัญมาก	2
รวม	3.79	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 13 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมพนักงานให้ระดับความสำคัญมาก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมาก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ตามลำดับ

## ตอนที่ 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่า เฉลี่ย	แปล ผล	ลำดับ
	สำคัญ ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อย ที่สุด			
หน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	32 (26.2)	60 (49.2)	25 (20.5)	3 (2.5)	2 (1.6)	3.96	สำคัญ มาก	2
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มา จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์	30 (24.6)	71 (58.2)	20 (16.4)	0 (0.0)	1 (0.8)	4.06	สำคัญ มาก	1
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนก อื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	15 (12.3)	43 (35.2)	51 (41.8)	7 (5.7)	6 (4.9)	3.44	สำคัญ ปาน กลาง	5
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี ความสำคัญและน่าสนใจ	19 (15.6)	70 (57.4)	29 (23.8)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.84	สำคัญ มาก	4
การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ ความสำคัญเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน	31 (25.4)	59 (48.4)	24 (19.7)	6 (4.9)	2 (1.6)	3.91	สำคัญ มาก	3
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.84

ปัจจัยด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การที่หน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การที่

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	22 (18.0)	55 (45.1)	36 (29.5)	8 (6.6)	1 (0.8)	3.73	สำคัญมาก	2
ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ	19 (15.6)	56 (45.9)	44 (36.1)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.74	สำคัญมาก	1
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	19 (15.6)	59 (48.8)	37 (30.3)	6 (4.9)	1 (0.8)	3.73	สำคัญมาก	2
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	16 (13.1)	42 (34.4)	53 (43.4)	9 (7.4)	2 (1.6)	3.50	สำคัญมาก	4
การที่มีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญดูแลพนักงานเสมอในระหว่างการทำงาน	23 (18.9)	55 (45.1)	34 (27.9)	7 (5.7)	3 (2.5)	3.72	สำคัญมาก	3
<b>รวม</b>						<b>3.68</b>	<b>สำคัญมาก</b>	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68

ปัจจัยด้านความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การที่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับ

มอบหมาย การที่มีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานเสมอในระหว่างการทำงาน การ  
ที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก  
ตามความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่า เฉลี่ย	แปล ผล	ลำ ดับ
	สำคัญ ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับ ความรู้ ความสามารถ	21 (17.2)	54 (44.3)	44 (36.1)	3 (2.5)	0 (0.0)	3.76	สำคัญ มาก	5
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	32 (26.2)	61 (50.0)	25 (20.5)	4 (3.3)	0 (0.0)	3.99	สำคัญ มาก	1
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมี ช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	28 (23.0)	49 (40.2)	37 (30.3)	7 (5.7)	1 (0.8)	3.79	สำคัญ มาก	3
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงาน ได้ดี	26 (21.3)	58 (47.5)	30 (24.6)	6 (4.9)	2 (1.6)	3.82	สำคัญ มาก	2
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสม กับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย	31 (25.4)	48 (39.3)	31 (25.4)	9 (7.4)	3 (2.5)	3.78	สำคัญ มาก	4
<b>รวม</b>						<b>3.83</b>	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านความคาดหวังที่จะ  
ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.83

ปัจจัยด้านองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถ พนักงาน  
ให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การ  
ที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี การทำงานกับองค์กรใน  
ปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความ  
รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ



ตารางที่ 17 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด			
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	20 (16.4)	67 (54.9)	32 (26.2)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.84	สำคัญมาก	1
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	24 (19.7)	57 (46.7)	36 (29.5)	4 (3.3)	1 (0.8)	3.81	สำคัญมาก	2
การที่องค์กรไม่มีความขัดแย้งกันเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น	17 (13.9)	42 (34.4)	52 (42.6)	7 (5.7)	4 (3.3)	3.50	สำคัญมาก	4
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	15 (12.3)	51 (41.8)	49 (40.2)	6 (4.9)	1 (0.8)	3.60	สำคัญมาก	3
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	18 (14.8)	66 (54.1)	36 (29.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	3.81	สำคัญมาก	2
<b>รวม</b>						<b>3.71</b>	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ พนักงานให้ระดับความสำคัญมากในลำดับแรก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่องค์กรไม่มีความขัดแย้งกันเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ตามลำดับ



ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัย  
ประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.84	สำคัญมาก	1
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.68	สำคัญมาก	4
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.83	สำคัญมาก	2
ด้านที่สนกคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.71	สำคัญมาก	3
รวม	3.76	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 18 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมพนักงานให้ระดับ  
ความสำคัญมาก แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยในแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมาก แสดงว่า มี  
อิทธิพลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร  
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านที่สนกคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร  
และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน

ตารางที่ 19 แสดงตัวแปรเพศต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่  
ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	เพศ [จำนวน (ร้อยละ)]		$\chi^2$	Contingency Coefficient
	ชาย	หญิง		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>68</b>	<b>54</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน			13.33	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	3(4.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	47(69.1)	18(33.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	16(23.5)	30(55.6)		
ระดับความสำคัญน้อย	2(2.9)	6(11.1)		
2. ความหลากหลายของงาน			15.79	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	10(14.7)	8(14.8)		
ระดับความสำคัญมาก	44(64.7)	30(55.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	12(17.6)	13(24.1)		
ระดับความสำคัญน้อย	2(2.9)	3(5.6)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน			17.50	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	6(8.8)	9(16.7)		
ระดับความสำคัญมาก	43(63.2)	30(55.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	18(26.5)	14(25.9)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	1(1.9)		
4. ผลป้อนกลับของงาน			18.84	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	8(11.8)	7(13.0)		
ระดับความสำคัญมาก	41(60.3)	25(46.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	16(23.5)	20(37.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	3(4.4)	1(1.9)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.9)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ			13.19	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	8(11.8)	3(4.4)		
ระดับความสำคัญมาก	41(60.3)	47(69.1)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	17(25.0)	16(23.5)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	1(1.5)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	1(1.5)		

	เพศ [จำนวน (ร้อยละ)]		$\chi^2$	Contingency Coefficient
	ชาย	หญิง		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>68</b>	<b>54</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร			18.26	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	4(5.9)	6(11.1)		
ระดับความสำคัญมาก	53(77.9)	31(57.4)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	9(13.2)	17(31.5)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้			26.14	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	5(7.4)	9(16.7)		
ระดับความสำคัญมาก	43(63.2)	21(38.9)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	19(27.9)	20(37.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(7.4)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร			18.25	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	13(19.1)	11(20.4)		
ระดับความสำคัญมาก	40(58.8)	19(35.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	14(20.6)	21(38.9)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	3(5.6)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			12.38	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	3(4.4)	7(13.0)		
ระดับความสำคัญมาก	37(54.4)	32(59.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	27(39.7)	13(24.1)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(3.7)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า เพศของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 20 แสดงตัวแปรอายุต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	อายุ[จำนวน (ร้อยละ)]			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	20-30ปี	31-40ปี	40ขึ้นไป		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>22</b>	<b>98</b>	<b>2</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน				20.58	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(4.5)	8(8.2)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	13(59.1)	63(64.3)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	8(36.4)	25(25.5)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.0)	0(0.0)		
2. ความหลากหลายของงาน				25.62	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(9.1)	16(16.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	14(63.6)	58(59.2)	2(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	5(22.7)	20(20.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(4.5)	4(4.1)	0(0.0)		
3. ความมีเอกลักษณะของงาน				21.41	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(4.5)	14(14.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	14(63.6)	57(58.2)	2(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	7(31.8)	25(25.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.0)	0(0.0)		
4. ผลป้อนกลับของงาน				20.95	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(9.1)	12(12.2)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญมาก	11(50.0)	55(56.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	9(40.9)	26(26.5)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ				32.02	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	4(18.2)	16(16.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	10(45.5)	57(58.2)	2(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	7(31.8)	22(22.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(4.5)	1(1.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	2(2.0)	0(0.0)		

	อายุ [จำนวน (ร้อยละ)]			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	20-30ปี	31-40ปี	40ขึ้นไป		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>22</b>	<b>98</b>	<b>2</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				15.08	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(9.1)	8(8.2)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	16(72.7)	67(68.4)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	4(18.2)	21(21.4)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้				16.42	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(4.5)	13(13.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	12(54.5)	50(51.0)	2(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	9(40.9)	30(30.6)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร				20.40	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	4(18.2)	20(20.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	13(59.1)	44(44.9)	2(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	5(22.7)	30(30.6)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.1)	0(0.0)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				19.16	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(4.5)	9(9.2)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	13(59.1)	55(56.1)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	8(36.4)	31(31.6)	1(50.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า อายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 21 แสดงตัวแปรสถานภาพต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ [จำนวน (ร้อยละ)]			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	โสด	สมรส	แยกกันอยู่		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>33</b>	<b>85</b>	<b>4</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน				19.81	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(3)	7(8.2)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญมาก	24(72.7)	51(60.0)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	8(24.2)	25(29.4)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.1)	0(0.0)		
2. ความหลากหลายของงาน				28.73	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	4(12.1)	12(14.1)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญมาก	20(60.6)	52(61.2)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	8(24.2)	17(20.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(3.0)	4(4.7)	0(0.0)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน				26.92	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(6.1)	12(14.1)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญมาก	19(57.6)	51(60.0)	3(75.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	12(36.4)	20(23.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.4)	0(0.0)		
4. ผลป้อนกลับของงาน				34.37	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(6.1)	11(12.9)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญมาก	20(60.6)	44(51.8)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	11(33.3)	25(29.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.7)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ				18.97	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	6(18.2)	13(15.3)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญมาก	16(48.5)	51(60.0)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	10(30.3)	18(21.2)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(3.0)	1(1.2)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	2(2.4)	0(0.0)		



	สถานภาพ [จำนวน (ร้อยละ)]			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	โสด	สมรส	แยกกันอยู่		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>33</b>	<b>85</b>	<b>4</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				12.02	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(6.1)	8(9.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	24(72.7)	57(67.1)	3(75.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	7(21.2)	18(21.2)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้				33.54	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(6.1)	11(12.9)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญมาก	16(48.5)	46(54.1)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	15(45.5)	23(27.1)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.7)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร				21.82	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	7(21.2)	15(17.6)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญมาก	15(45.5)	43(50.6)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	11(33.3)	23(27.1)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	4(4.7)	0(0.0)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				24.72	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	9(10.6)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญมาก	23(69.7)	44(51.8)	2(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	10(30.3)	29(34.1)	1(25.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า สถานภาพของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย



ตารางที่ 22 แสดงตัวแปรระดับการศึกษาต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์  
ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ระดับการศึกษา[จำนวน (ร้อยละ)]				$\chi^2$	Contingency Coefficient
	ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	อื่นๆ		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>18</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน					34.46	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	5(11.6)	2(4.0)	2(11.1)		
ระดับความสำคัญมาก	10(90.9)	25(58.1)	29(58.0)	13(72.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(9.1)	12(27.9)	18(36.0)	3(16.7)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(2.3)	1(2.0)	0(0.0)		
2. ความหลากหลายของงาน					56.89	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	10(23.3)	7(14.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญมาก	9(81.8)	24(55.8)	29(58.0)	12(66.7)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	2(18.2)	7(16.3)	13(26.0)	3(16.7)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(4.7)	1(2.0)	2(11.1)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน					37.18	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	9(20.9)	5(10.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญมาก	9(81.8)	23(53.5)	31(62.0)	10(55.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	2(18.2)	10(23.3)	14(28.0)	6(33.3)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	1(5.6)		
4. ผลป้อนกลับของงาน					40.45	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	8(18.6)	6(12.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญมาก	8(72.7)	22(51.2)	25(50.0)	11(61.1)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	3(27.3)	10(23.3)	18(36.0)	5(27.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	3(7.0)	1(2.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ					45.90	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	6(14.0)	8(16.0)	6(33.3)		
ระดับความสำคัญมาก	9(81.8)	22(51.2)	28(56.0)	10(55.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(9.1)	13(30.2)	14(28.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(9.1)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	1(5.6)		

	ระดับการศึกษา[จำนวน (ร้อยละ)]				$\chi^2$	Contingency Coefficient
	ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	อื่นๆ		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>18</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร					48.44	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	5(11.6)	4(8.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญมาก	7(63.6)	31(72.1)	33(66.0)	13(72.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	3(27.3)	6(14.0)	13(26.0)	4(22.2)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					47.77*	0.42
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(9.1)	6(14.0)	5(10.0)	2(11.1)		
ระดับความสำคัญมาก	6(54.5)	23(53.5)	25(50.0)	10(55.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	3(27.3)	12(27.9)	19(38.0)	5(27.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(9.1)	1(2.3)	1(2.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร					44.84	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	8(18.6)	11(22.0)	5(27.8)		
ระดับความสำคัญมาก	5(45.5)	22(51.2)	23(46.0)	9(50.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	6(54.5)	11(25.6)	15(30.0)	3(16.7)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(4.7)	1(2.0)	1(5.6)		
4. ทักษะดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					56.35	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(9.1)	4(9.3)	3(6.0)	2(11.1)		
ระดับความสำคัญมาก	6(54.5)	21(48.8)	28(56.0)	14(77.8)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	4(36.4)	16(37.2)	19(38.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	1(5.6)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)		

\*P &lt; 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Contingency Coefficient) กัน 0.42 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย

ดังนั้นระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ตารางที่ 23 แสดงตัวแปรรายได้ต่อเดือนต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและ  
ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	รายได้ต่อเดือน (จำนวน (ร้อยละ))				$\chi^2$	Contingency Coefficient
	น้อยกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	มากกว่า 30,000		
	4	85	32	1		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
1. ความมีอิสระในการทำงาน					35.45	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	9(10.6)	0(0.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	50(58.8)	23(71.9)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(25.0)	25(29.4)	8(25.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.2)	1(3.1)	0(0.0)		
2. ความหลากหลายของงาน					29.23	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(25.0)	10(11.8)	7(21.9)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	2(50.0)	53(62.4)	18(56.3)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(25.0)	17(20.0)	7(21.9)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	5(5.9)	0(0.0)	0(0.0)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน					32.46	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(25.0)	11(12.9)	3(9.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	50(58.8)	20(62.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	0(0.0)	22(25.9)	9(28.1)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.4)	0(0.0)	0(0.0)		
4. ผลป้อนกลับของงาน					40.70	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	11(12.9)	4(12.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	40(47.1)	22(68.8)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(25.0)	31(36.5)	4(12.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(2.4)	2(6.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	0(0.0)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่นๆ					31.58	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(25.0)	15(17.6)	4(12.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	45(52.9)	20(62.5)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	0(0.0)	22(25.9)	7(21.9)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.2)	1(3.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	2(2.4)	0(0.0)	0(0.0)		

	รายได้ต่อเดือน [จำนวน (ร้อยละ)]				$\chi^2$	Contingency Coefficient
	น้อยกว่า	10,001-	20,001-	มากกว่า		
	10,000	20,000	30,000	30,000		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>4</b>	<b>85</b>	<b>32</b>	<b>1</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร					23.54	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	8(9.4)	2(6.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	53(62.4)	27(84.4)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(25.0)	22(25.9)	3(9.4)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					36.55	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(25.0)	11(12.9)	2(6.3)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	3(75.0)	37(43.5)	23(71.9)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	0(0.0)	33(38.8)	6(18.8)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	3(3.5)	1(3.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร					33.42	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(25.0)	19(22.4)	4(12.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	2(50.0)	34(40.0)	22(68.8)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	1(25.0)	29(34.1)	5(15.6)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	3(3.5)	1(3.1)	0(0.0)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					45.52	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	2(50.0)	7(8.2)	1(3.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญมาก	2(50.0)	51(60.0)	15(46.9)	1(100.0)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	0(0.0)	25(29.4)	15(46.9)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(1.2)	1(3.1)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	0(0.0)		

\*p < 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรรายได้ต่อเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 24 แสดงตัวแปรระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและ  
 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	เวลาที่ทำงานในบริษัท [จำนวน (ร้อยละ)]			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	น้อยกว่า 5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>87</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน				39.33	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	3(15.8)	6(6.9)		
ระดับความสำคัญมาก	10(62.5)	11(57.9)	56(64.4)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	6(37.5)	3(15.8)	25(28.7)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(10.5)	0(0.0)		
2. ความหลากหลายของงาน				31.86	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(6.3)	5(26.3)	12(13.8)		
ระดับความสำคัญมาก	10(62.5)	12(63.2)	52(59.8)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	4(25.0)	1(5.3)	20(23.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(6.3)	1(5.3)	3(3.4)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน				30.33	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(6.3)	4(21.1)	10(11.5)		
ระดับความสำคัญมาก	10(62.5)	13(68.4)	50(57.5)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	5(31.3)	1(5.3)	26(29.9)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(5.3)	1(1.1)		
4. ผลป้อนกลับของงาน				37.82	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	6(31.6)	9(10.3)		
ระดับความสำคัญมาก	8(50.0)	9(47.4)	49(56.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	8(50.0)	2(10.5)	26(29.9)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	2(10.5)	2(2.3)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	0(0.0)	1(1.1)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ				15.50	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	3(18.8)	3(15.8)	14(16.1)		
ระดับความสำคัญมาก	9(56.3)	11(57.9)	49(56.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	4(25.0)	4(21.1)	21(24.1)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	0(0.0)	2(2.3)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(5.3)	1(1.1)		



	เวลาที่ทำงานในบริษัท (จำนวน (ร้อยละ])			$\chi^2$	Contingency Coefficient
	น้อยกว่า 5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>87</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				26.70	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(6.3)	3(15.8)	6(6.9)		
ระดับความสำคัญมาก	11(68.8)	11(57.9)	62(71.3)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	4(25.0)	4(21.1)	18(20.7)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	0(0.0)	1(1.1)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				49.96*	0.53
ระดับความสำคัญมากที่สุด	1(6.3)	3(15.8)	10(11.5)		
ระดับความสำคัญมาก	8(50.0)	13(68.4)	43(49.4)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	7(43.8)	2(10.5)	30(34.5)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	0(0.0)	4(4.6)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร				27.61	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	6(37.5)	5(26.3)	13(14.9)		
ระดับความสำคัญมาก	5(31.3)	10(52.6)	44(50.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	5(31.3)	3(15.8)	27(31.0)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	1(5.3)	3(3.4)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				34.21	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	0(0.0)	4(21.1)	6(6.9)		
ระดับความสำคัญมาก	11(68.8)	10(52.6)	48(55.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	5(31.3)	4(21.1)	31(35.6)		
ระดับความสำคัญน้อย	0(0.0)	0(0.0)	2(2.3)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)		

\*p &lt; 0.05



จากตารางที่ 24 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Contingency Coefficient) กัน 0.53 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย

ดังนั้นระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงตัวแปรตำแหน่งต่อความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ตำแหน่ง [จำนวน (ร้อยละ)]		$\chi^2$	Contingency Coefficient
	LEADER	GROUP LEADER		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>65</b>	<b>57</b>		
1. ความมีอิสระในการทำงาน			13.78	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	5(7.7)	4(7.0)		
ระดับความสำคัญมาก	41(63.1)	36(63.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	18(27.7)	16(28.1)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	1(1.8)		
2. ความหลากหลายของงาน			12.61	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	8(12.3)	10(17.5)		
ระดับความสำคัญมาก	38(58.5)	36(63.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	15(23.1)	10(17.5)		
ระดับความสำคัญน้อย	4(6.2)	1(1.8)		
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน			12.74	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	7(10.8)	8(14.0)		
ระดับความสำคัญมาก	37(56.9)	36(63.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	19(29.2)	13(22.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	2(3.1)	0(0.0)		
4. ผลป้อนกลับของงาน			18.38	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	5(7.7)	10(17.5)		
ระดับความสำคัญมาก	31(47.7)	35(61.4)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	26(40.0)	10(17.5)		
ระดับความสำคัญน้อย	2(3.1)	2(3.5)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ			13.73	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	10(15.4)	10(17.5)		
ระดับความสำคัญมาก	35(53.8)	34(59.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	17(26.2)	12(21.1)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	1(1.8)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	2(3.1)	0(0.0)		

	ตำแหน่ง [จำนวน (ร้อยละ)]		$\chi^2$	Contingency Coefficient
	LEADER	GROUP LEADER		
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>65</b>	<b>57</b>		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร			13.81	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	4(6.2)	6(10.5)		
ระดับความสำคัญมาก	42(64.6)	42(73.7)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	17(26.2)	9(15.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	0(0.0)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		
2. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้			23.68	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	8(12.3)	6(10.5)		
ระดับความสำคัญมาก	28(43.1)	36(63.2)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	26(40.0)	13(22.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	2(3.1)	2(3.5)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร			12.30	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	11(16.9)	13(22.8)		
ระดับความสำคัญมาก	29(44.6)	30(52.6)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	22(33.8)	13(22.8)		
ระดับความสำคัญน้อย	3(4.6)	1(1.8)		
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			12.63	
ระดับความสำคัญมากที่สุด	7(10.8)	3(5.3)		
ระดับความสำคัญมาก	38(58.5)	31(54.4)		
ระดับความสำคัญปานกลาง	18(27.7)	22(38.6)		
ระดับความสำคัญน้อย	1(1.5)	1(1.8)		
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1(1.5)	0(0.0)		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรตำแหน่งของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกปัจจัยย่อย