

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงาน 6 ฝ่าย ของ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่ จำนวน 339 ชุด ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ กลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 328 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.75 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฝ่าย ตำแหน่งงาน ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 8)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้าน ประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 9 – 13)

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้าน ประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 14 – 29)

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพ ในงาน และด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 30)

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพใน งาน และด้านลักษณะงาน (ตารางที่ 31 - 32)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	153	46.65
หญิง	175	53.35
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานเป็นเพศหญิงจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.35 และเป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.65

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 – 31 ปี	34	10.36
32 – 38 ปี	47	14.33
39 – 45 ปี	90	27.44
46 – 52 ปี	125	38.11
53 – 60 ปี	32	9.76
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีอายุระหว่าง 46 – 52 ปีมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.11 รองลงมา มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.44 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 53 – 60 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	91	27.74
สมรส	227	69.21
อื่น ๆ	10	3.05
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.21

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	262	79.88
สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.10
อื่น ๆ	46	14.02
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 79.88

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่	65	19.82
ฝ่ายสถานีเชียงใหม่	131	39.94
ฝ่ายกัศตาคาร	44	13.41
ฝ่ายช่าง	17	5.18
ฝ่ายคลังสินค้า	15	4.57
ฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน	56	17.07
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานปฏิบัติงานในฝ่ายสถานีเชียงใหม่ มากที่สุดจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 รองลงมาได้แก่ ฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 และฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07 ส่วนฝ่ายคลังสินค้า มีพนักงานปฏิบัติงานน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	5	1.52
หัวหน้าแผนก	16	4.88
พนักงาน	281	85.67
ลูกจ้าง	26	7.93
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 85.67

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	34	10.36
มากกว่า 5 ปี-10ปี	22	6.71
มากกว่า 10 ปี-20ปี	144	43.90
มากกว่า 20ปี-30ปี	110	33.54
มากกว่า 30 ปี	18	5.49
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานมีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทมากกว่า 10ปี - 20 ปีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี – 30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.54 ส่วนพนักงานที่ทำงานมากกว่า 30ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	18	5.49
15,001 – 20,000 บาท	25	7.62
20,001 – 25,000 บาท	27	8.23
25,001 – 30,000 บาท	52	15.85
30,001 – 35,000 บาท	59	17.99
35,001 – 40,000 บาท	53	16.16
มากกว่า 40,000 บาท	94	28.66
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานได้รับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีจำนวนสูงสุด 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66 รองลงมาคือเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 ส่วนเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 9 – 13)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านประสิทธิภาพในงาน (ด้านองค์กร)

ด้านประสิทธิภาพในงาน (ด้านองค์กร)	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย และ ความหมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ฉันมั่นใจในแนวทางการบริหารและ วิสัยทัศน์ของบริษัทฯ	66 (20.1%)	131 (39.9%)	87 (26.5%)	32 (9.8%)	12 (3.7%)	3.63 เห็นด้วยมาก
ผู้จัดการหรือหัวหน้าหน่วยในบริษัทฯ เอาใจใส่ต่อฉันในฐานะพนักงานคน หนึ่ง	29 (8.8%)	146 (44.5%)	94 (28.7%)	34 (10.4%)	25 (7.6%)	3.37 เฉย ๆ
งานที่ฉันปฏิบัตินั้นมีปริมาณที่ เหมาะสม	40 (12.2%)	159 (48.5%)	76 (23.2%)	41 (12.5%)	12 (3.7%)	3.53 เห็นด้วยมาก
บริษัทเห็นความสำคัญของความคิดเห็น ของฉัน	37 (11.3%)	126 (38.4%)	93 (28.4%)	46 (14.0%)	26 (7.9%)	3.31 เฉย ๆ
บริษัทฯ ให้โอกาสฉันได้ทำในสิ่งที่ ต้องการ	67 (20.4%)	116 (35.4%)	75 (22.9%)	51 (15.5%)	19 (5.8%)	3.49 เห็นด้วยมาก
ฉันได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	52 (15.9%)	147 (44.8%)	81 (24.7%)	30 (9.1%)	18 (5.5%)	3.56 เห็นด้วยมาก
ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้และก้าวหน้าใน หน้าที่การงานตามความสามารถ	53 (16.2%)	125 (38.1%)	79 (24.1%)	45 (13.7%)	26 (7.9%)	3.41 เห็นด้วยมาก
หัวหน้าหน่วยในการสนับสนุนการ พัฒนาความรู้แก่ฉันอย่างจริงจัง	35 (10.7%)	132 (40.2%)	91 (27.7%)	39 (11.9%)	31 (9.5%)	3.31 เฉย ๆ
หัวหน้าหน่วยให้คำมั่นกับฉัน ในเรื่องความก้าวหน้า	45 (13.7%)	102 (31.1%)	101 (30.8%)	47 (14.3%)	33 (10.1%)	3.24 เฉย ๆ
เพื่อนร่วมงานของฉันมีความมุ่งมั่นและ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	52 (15.9%)	127 (38.7%)	83 (25.3%)	51 (15.5%)	15 (4.6%)	3.46 เห็นด้วยมาก

ด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านองค์กร)	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย และ ความหมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บริษัทจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	39 (11.9%)	130 (39.6%)	73 (22.3%)	53 (16.2%)	33 (10.1%)	3.27 เฉย ๆ
ฉันได้รับคำชมเมื่อสามารถปฏิบัติงาน ได้ดี	48 (14.6%)	127 (38.7%)	101 (30.8%)	35 (10.7%)	17 (5.2%)	3.47 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านองค์กร) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานมั่นใจในแนวทางการบริหารและวิสัยทัศน์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม และงานที่ปฏิบัตินั้นมีปริมาณที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อย หัวหน้าหน่วยให้คำมั่นกับพนักงานในเรื่องความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.24

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านลูกค้า)

ด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านลูกค้า)	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย และ ความหมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ภารกิจและจุดประสงค์ของบริษัทฯ ทำให้ฉันรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ	61 (18.6%)	177 (54.0%)	75 (22.9%)	15 (4.6%)	0	3.86 เห็นด้วยมาก
ฉันมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าอย่างสูง	115 (35.1%)	165 (50.3%)	39 (11.9%)	9 (2.7%)	0	4.16 เห็นด้วยมาก
ฉันชอบที่จะทำให้ลูกค้ารู้สึกมีความสุข	135 (41.2%)	158 (48.2%)	26 (7.9%)	9 (2.7%)	0	4.27 เห็นด้วย มากที่สุด
ฉันถือว่าการสูญเสียลูกค้าให้แก่คู่แข่งในธุรกิจนั้นเป็นเรื่องใหญ่	160 (48.8%)	126 (38.4%)	34 (10.4%)	8 (2.4%)	0	4.33 เห็นด้วย มากที่สุด
ฉันต้องการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า	106 (32.3%)	158 (48.2%)	46 (14.0%)	18 (5.5%)	0	4.07 เห็นด้วยมาก
ฉันพยายามแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าด้วยความห่วงใย	93 (28.4%)	168 (51.2%)	52 (15.9%)	15 (4.6%)	0	4.03 เห็นด้วยมาก
ฉันปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเหมาะสม	112 (34.1%)	168 (51.2%)	38 (11.6%)	10 (3.0%)	0	4.16 เห็นด้วยมาก
ฉันให้ความร่วมมือต่อเพื่อนร่วมงานในการให้บริการต่อลูกค้าเป็นอย่างดี	51 (15.5%)	158 (48.2%)	77 (23.5%)	42 (12.8%)	0	3.66 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.07 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านลูกค้า) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พนักงานถือว่าการสูญเสียลูกค้าให้แก่คู่แข่งในธุรกิจนั้นเป็นเรื่องใหญ่ และพนักงานชอบที่จะทำให้ลูกค้ารู้สึกมีความสุขนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนปัจจัยย่อยพนักงานให้ความร่วมมือต่อเพื่อนร่วมงานในการให้บริการต่อลูกค้าเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.66

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย และ ความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
1) ด้านความท้าทาย						
ฉันทราบว่าบริษัทฯ คาดหวังสิ่งใดจากฉัน	55 (16.8%)	180 (54.9%)	77 (23.5%)	16 (4.9%)	0	3.83 เห็นด้วยมาก
งานที่ฉันปฏิบัตินั้นมีความน่าสนใจ	62 (18.9%)	188 (57.3%)	62 (18.9%)	16 (4.9%)	0	3.90 เห็นด้วยมาก
2) ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
ฉันมีเพื่อนสนิทในบริษัทฯ	60 (18.3%)	169 (51.5%)	75 (22.9%)	24 (7.3%)	0	3.80 เห็นด้วยมาก
3) ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต						
การปฏิบัติงานของฉันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	50 (15.2%)	142 (43.3%)	89 (27.1%)	32 (9.8%)	15 (4.6%)	3.55 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยด้านความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานที่พนักงานปฏิบัตินั้นมีความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ พนักงานทราบว่าบริษัทฯ คาดหวังสิ่งใดจากพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต คือการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย และ ความหมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	66 (20.1%)	144 (43.9%)	88 (26.8%)	24 (7.3%)	6 (1.8%)	3.73 เห็นด้วยมาก
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	95 (29.0%)	179 (54.6%)	46 (14.0%)	8 (2.4%)	0	4.10 เห็นด้วยมาก
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	108 (32.9%)	177 (54.0%)	38 (11.6%)	5 (1.5%)	0	4.18 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.00 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย โดยองค์ประกอบย่อยด้านฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.18 ในขณะที่องค์ประกอบย่อยด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.73

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน และระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านประสบการณ์ในงาน	3.68	เห็นด้วยมาก
ด้านองค์กร	3.42	เห็นด้วยมาก
ด้านลูกค้า	4.07	เห็นด้วยมาก
2) ด้านลักษณะงาน	3.77	เห็นด้วยมาก
ด้านความท้าทาย	3.86	เห็นด้วยมาก
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.80	เห็นด้วยมาก
ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	3.55	เห็นด้วยมาก
3) ความผูกพันต่อองค์กร	4.00	เห็นด้วยมาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.73	เห็นด้วยมาก
ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.10	เห็นด้วยมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.18	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมนั้น พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยในองค์ประกอบย่อยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยย่อยด้านประสบการณ์ในงาน (ลูกค้า) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.07 ส่วนด้านประสบการณ์ในงาน (องค์กร) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.42

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน
ด้านลักษณะงาน และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะส่วน
บุคคล (ตารางที่ 14 – 29)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
เพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	เพศ		t-value	Sig
	ชาย	หญิง		
1) ด้านประสบการณ์ในงาน	3.65	3.71	-.676	.499
ด้านองค์กร	3.45	3.40	.532	.595
ด้านลูกค้ำ	3.96	4.17	-3.175	.002
2) ด้านลักษณะงาน	3.76	3.79	-.417	.677
ด้านความท้าทาย	3.82	3.91	-1.258	.209
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.80	3.82	-.218	.828
ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและ การใช้ชีวิต	3.59	3.51	.769	.443

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในงาน และลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเฉพาะในส่วนปัจจัย
ย่อยด้านลูกค้ำเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ (ปี)					F-value	Sig
	25 – 31	32 – 38	39 – 45	46 – 52	53 – 60		
1) ด้านประสบการณ์ในงาน	3.95	3.34	3.67	3.70	3.84	4.715	.001
ด้านองค์กร	3.69	2.89	3.40	3.49	3.68	6.405	.000
ด้านลูกค้ำ	4.33	4.01	4.07	4.02	4.09	1.922	.107
2) ด้านลักษณะงาน	3.90	3.50	3.77	3.79	3.95	3.398	.010
ด้านความท้าทาย	4.06	3.55	3.89	3.88	4.02	4.031	.003
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.91	3.64	3.82	3.80	3.94	.851	.494
ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	3.59	3.25	3.49	3.62	3.84	1.917	.107

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านองค์กรเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มอายุ 32 – 38 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับทุกกลุ่มอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านความท้าทายเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มอายุ 32 – 38 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอายุ 25 – 31 ปี และ กลุ่มอายุ 53 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 4.06 และ 4.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			F-value	Sig
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
1) ด้านประสิทธิภาพในงาน	3.81	3.66	2.99	6.566	.002
ด้านองค์กร	3.54	3.41	2.61	5.281	.006
ด้านลูกจ้าง	4.21	4.04	3.57	6.285	.002
2) ด้านลักษณะงาน	3.84	3.75	3.55	1.299	.274
ด้านความท้าทาย	3.99	3.84	3.50	3.343	.033
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.88	3.78	3.70	.526	.592
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	3.52	3.56	3.50	.083	.921

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านองค์กรมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 3.54 และ 3.41 ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลูกจ้าง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 4.21 และ 4.04 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านความท้าทายเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F-value	Sig
	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่น ๆ		
1) ด้านประสบการณ์ในงาน	3.70	3.47	3.66	1.060	.348
ด้านองค์กร	3.44	3.10	3.43	1.403	.247
ด้านลูกค่า	4.09	4.01	4.01	.457	.634
2) ด้านลักษณะงาน	3.79	3.84	3.67	.812	.445
ด้านความท้าทาย	3.87	3.97	3.79	.574	.564
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.83	3.90	3.63	1.326	.267
ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	3.57	3.50	3.46	.264	.768

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานและปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและปัจจัยย่อยทั้งหมด เมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์ในงานทั้งในภาพรวมและปัจจัยย่อยทั้งด้านองค์กรและลูกค่า พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน ส่วนด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมและปัจจัยย่อยในด้านความท้าทายและด้านการ โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตที่พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ฝ่ายงาน						F-value	Sig
	1	2	3	4	5	6		
1) ด้านประสิทธิภาพในงาน	3.55	3.67	3.55	4.05	3.69	3.83	2.302	.045
ด้านองค์กร	3.30	3.36	3.32	3.85	3.48	3.63	1.959	.084
ด้านลูกค้า	3.93	4.14	3.89	4.35	4.00	4.15	2.951	.013
2) ด้านลักษณะงาน	3.70	3.77	3.61	4.03	3.85	3.89	1.816	.109
ด้านความท้าทาย	3.78	3.90	3.69	4.12	3.83	3.95	1.636	.150
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.68	3.83	3.48	4.23	4.13	3.95	3.659	.003
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	3.57	3.44	3.57	3.65	3.60	3.71	.631	.676

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่ (2) ฝ่ายสถานีเชียงใหม่ (3) ฝ่ายภัตตาหาร (4) ฝ่ายช่าง (5) ฝ่ายคลังสินค้า (6) ฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างฝ่ายงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านลูกค้าเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่ มีความคิดเห็นแตกต่างกับฝ่ายสถานีเชียงใหม่ ฝ่ายช่าง และฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 4.14 4.35 และ 4.15 ตามลำดับ และฝ่ายภัตตาหารมีความคิดเห็น แตกต่างกับฝ่ายสถานีเชียงใหม่ ฝ่ายช่าง และฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 4.14 4.35 และ 4.15 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานฝ่ายภัตตาหารมีความคิดเห็น แตกต่างกับฝ่ายสถานีเชียงใหม่ ฝ่ายช่าง ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

3.48 3.83 4.23 4.13 และ 3.95 ตามลำดับ และฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่มีความคิดเห็น แตกต่าง กับฝ่ายช่าง และฝ่ายคลังสินค้า โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 4.23 และ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน				F-value	Sig
	ผู้จัดการ	หัวหน้า แผนก	พนักงาน	ลูกจ้าง		
1)ด้านประสบการณ์ในงาน	3.85	3.47	3.72	3.31	3.393	.018
ด้านองค์กร	3.67	3.18	3.47	2.95	3.416	.018
ด้านลูกค้า	4.12	3.91	4.10	3.85	1.776	.152
2) ด้านลักษณะงาน	4.10	3.78	3.79	3.52	1.970	.118
ด้านความท้าทาย	4.10	3.75	3.90	3.60	2.075	.103
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	4.20	4.00	3.81	3.54	1.633	.182
ด้านความสมดุลระหว่างการ ปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	4.00	3.62	3.55	3.35	.710	.547

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเฉพาะในส่วนปัจจัย ย่อยด้านองค์กรเท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกับตำแหน่งงาน อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 และ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ปี)					F-value	Sig
	1-5	>5-10	>10-20	>20-30	>30		
1) ด้านประสิทธิภาพในงาน	3.95	3.91	3.55	3.67	4.03	4.381	.002
ด้านองค์กร	3.68	3.64	3.25	3.44	3.88	3.769	.005
ด้านลูกค้า	4.36	4.31	3.99	4.00	4.26	4.263	.002
2) ด้านลักษณะงาน	3.95	3.81	3.66	3.81	4.10	3.291	.012
ด้านความท้าทาย	4.04	3.98	3.76	3.89	4.11	2.368	.053
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.06	3.73	3.72	3.79	4.22	2.456	.046
ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	3.68	3.54	3.39	3.65	3.94	2.046	.088

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในงาน ด้านลักษณะงาน
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านองค์กรมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท มากกว่า 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 1 - 5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 3.68 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยด้านลูกค้า พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท มากกว่า 10 - 20 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท มากกว่า 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 3.99 และ 4.00 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานเฉพาะในส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่านั้นที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท มากกว่า 10 - 20 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับ

พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 1 - 5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 4.06 และ 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตาม อัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ	อัตราเงินเดือน							F-value	Sig
	1	2	3	4	5	6	7		
1) ด้านประสบการณ์ในงาน	3.80	3.85	3.56	3.49	3.82	4.06	3.45	6.415	.000
ด้านองค์การ	3.44	3.54	3.20	3.27	3.60	3.86	3.16	4.992	.000
ด้านลูกค้ำ	4.34	4.30	4.10	3.83	4.16	4.36	3.87	7.306	.000
2) ด้านลักษณะงาน	3.76	3.85	3.55	3.63	3.85	4.09	3.67	4.191	.000
ด้านความท้าทาย	3.97	3.96	3.63	3.72	3.89	4.19	3.78	3.769	.001
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	3.72	4.00	3.48	3.69	3.93	4.06	3.71	2.472	.024
ด้านความสมดุลระหว่างการ ปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	3.39	3.48	3.44	3.40	3.68	3.94	3.40	2.187	.044

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน (1) ไม่เกิน 15,000 บาท (2) 15,001 – 20,000 บาท (3) 20,001 – 25,000 บาท (4) 25,001 – 30,000 บาท (5) 30,001 – 35,000 บาท (6) 35,001 – 40,000 บาท (7) มากกว่า 40,000 บาท

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณาในส่วนปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้าน องค์การมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่าง กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 3.54 3.60 และ 3.86 ตามลำดับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาทมีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท และพนักงานที่มี อัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

3.86 3.20 และ 3.27ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 3.20 และ 3.27ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านลูกค้า พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 4.34 4.30 4.10 4.16 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 4.34 4.30 4.16 และ 4.36 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านความท้าทายมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 3.63 3.72 3.89 และ 3.78ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาทมีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 4.00 3.93 และ 4.06 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 3.69 และ 3.71 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยย่อยด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 3.39 3.44 3.40 และ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		t-value	Sig
	ชาย	หญิง		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.70	3.76	-0.591	0.555
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.05	4.14	-0.982	0.327
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.10	4.25	-1.935	0.054
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	4.05	-1.332	0.184

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ โดยในทุกองค์ประกอบย่อยนั้น พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายทั้งหมดในทุกองค์ประกอบย่อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ(ปี)					F-value	Sig
	25 – 31	32 – 38	39 – 45	46 – 52	53 – 60		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	4.03	3.60	3.79	3.61	3.94	2.202	0.069
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.33	3.94	4.12	4.09	4.09	1.465	0.213
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.35	4.19	4.24	4.11	4.09	1.168	0.325
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	3.91	4.05	3.94	4.04	1.859	0.117

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ โดยในทุกองค์ประกอบย่อยนั้น พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุ 25 – 31 ปี นั้น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในทุกองค์ประกอบย่อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.23

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส			F-value	Sig
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.92	3.69	3.00	5.473	0.005
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.17	4.09	3.60	2.960	0.053
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.24	4.16	4.10	0.498	0.608
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	3.98	3.57	3.794	0.024

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในส่วนองค์ประกอบย่อยพบเฉพาะองค์ประกอบความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีความแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.69 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F-value	Sig
	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่น ๆ		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.75	3.90	3.56	1.116	0.329
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.07	4.35	4.17	1.701	0.184
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.16	4.40	4.19	1.100	0.334
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	4.22	3.98	1.150	0.318

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ โดยในทุกองค์ประกอบย่อยนั้น พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในทุกองค์ประกอบย่อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.22

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ฝ่ายงาน						F-value	Sig
	1	2	3	4	5	6		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.51	3.89	3.29	4.00	4.00	3.82	4.284	0.001
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.01	4.12	3.86	4.41	4.07	4.25	2.327	0.043
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.25	4.21	3.82	4.41	4.07	4.28	3.468	0.005
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	4.07	3.66	4.27	4.04	4.11	4.157	0.001

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ
 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่ (2) ฝ่ายสถานีเชียงใหม่ (3) ฝ่ายกวดอาคาร (4) ฝ่ายช่าง (5) ฝ่ายคลังสินค้า (6) ฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานฝ่ายกวดอาคารมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับฝ่ายสำนักงานขายเชียงใหม่ ฝ่ายสถานีเชียงใหม่ ฝ่ายช่าง ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายอุปกรณ์ภาคพื้นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 3.92 4.07 4.27 4.04 และ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน				F-value	Sig
	ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก	พนักงาน	ลูกจ้าง		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.60	3.69	3.75	3.58	0.326	0.806
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.00	4.06	4.10	4.11	0.054	0.983
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.00	4.06	4.18	4.27	0.492	0.688
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	3.94	4.01	3.99	0.218	0.884

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยในองค์ประกอบย่อยด้านฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ นั้น พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 ส่วนในด้านฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ นั้น พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 และ 4.27 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.01

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ปี)					F-value	Sig
	1-5	>5-10	>10-20	>20-30	>30		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	4.09	4.04	3.57	3.72	4.05	3.669	0.006
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.32	4.23	4.01	4.11	4.22	1.740	0.141
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.41	4.36	4.12	4.13	4.33	1.991	0.096
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	4.21	3.90	3.98	4.20	3.533	0.008

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในส่วนองค์ประกอบย่อยพบเฉพาะองค์ประกอบความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในบริษัทมากกว่า 10-20 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5-10 ปีและพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 4.09 4.04 และ 4.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 20-30 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	อัตราเงินเดือน							F-value	Sig
	1	2	3	4	5	6	7		
ฉันมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.78	4.04	3.63	3.56	3.81	4.02	3.55	2.399	0.028
ฉันมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.22	4.32	4.04	4.11	4.07	4.23	3.98	1.255	0.278
ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.39	4.40	4.26	4.11	4.12	4.28	4.08	1.421	0.206
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	4.25	3.97	3.93	4.00	4.18	3.87	2.174	0.045

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 องค์ประกอบ
 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน (1) ไม่เกิน 15,000 บาท (2) 15,001 – 20,000 บาท (3) 20,001 – 25,000 บาท
 (4) 25,001 – 30,000 บาท (5) 30,001 – 35,000 บาท (6) 35,001 – 40,000 บาท (7) มากกว่า 40,000 บาท

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในส่วนองค์ประกอบย่อย พบเฉพาะองค์ประกอบความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ เท่านั้นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทและ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทและ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

	สถานภาพ สมรส	ประสบการณ์ (องค์กร)	ประสบการณ์ (ลูกค้า)	ลักษณะ งาน(1)	ลักษณะ งาน(2)	ลักษณะ งาน(3)	ลักษณะงาน (รวม)	ประสบการณ์ (รวม)	ความผูกพัน (รวม)
สถานภาพ สมรส	1.000	-.129(*)	-.171(**)	-.128(*)	-.078	-.011	-.105	-.148(**)	-.146(**)
ประสบการณ์ (องค์กร)	-.129(*)	1	.618(**)	.664(**)	.527(**)	.550(**)	.741(**)	.963(**)	.534(**)
ประสบการณ์ (ลูกค้า)	-.171(**)	.618(**)	1	.640(**)	.380(**)	.391(**)	.616(**)	.808(**)	.674(**)
ลักษณะงาน (1)	-.128(*)	.664(**)	.640(**)	1	.501(**)	.448(**)	.867(**)	.718(**)	.526(**)
ลักษณะงาน (2)	-.078	.527(**)	.380(**)	.501(**)	1	.368(**)	.737(**)	.526(**)	.319(**)
ลักษณะงาน (3)	.011	.550(**)	.391(**)	.448(**)	.368(**)	1	.758(**)	.547(**)	.313(**)
ลักษณะงาน (รวม)	-.105	.741(**)	.616(**)	.867(**)	.737(**)	.758(**)	1	.768(**)	.506(**)
ประสบการณ์ (รวม)	-.148 (**)	.963(**)	.808(**)	.718(**)	.526(**)	.547(**)	.768(**)	1	.632(**)
ความผูกพัน (รวม)	-.146(*)	.534(**)	.674(**)	.526(**)	.319(**)	.313(**)	.506(**)	.632(**)	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.146 ในขณะที่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.632 และ 0.506 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน (ตารางที่ 31--32)

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.851	.149		12.438	.000
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	.585	.040	.632	14.733	.000
R = 0.632 R ² = 0.400 S.E.est = 0.502 F=217.061**					

หมายเหตุ: ตัวทำนาย (Predictors) ได้แก่ (Constant), ด้านประสบการณ์ในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เป็นตัวแปรเดียวที่เข้าสู่สมการ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในส่วนสถานภาพสมรส และปัจจัยด้านลักษณะงาน ถูกคัดออก จากสมการ ทั้งนี้ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.632 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 40 โดยค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.502 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.632 ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า เมื่อตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน มีระดับเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

รูปแบบ	ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.051	.181		5.794	.000
	ปัจจัยด้านประสบการณ์ใน งาน (ด้านลูกค้า)	.725	.044	.674	16.467	.000
2	(Constant)	1.084	.178		6.088	.000
	ปัจจัยด้านประสบการณ์ใน งาน (ด้านลูกค้า)	.599	.055	.557	10.899	.000
	ปัจจัยด้านประสบการณ์ใน งาน (ด้านองค์กร)	.141	.038	.190	3.718	.000
รูปแบบที่ 1: $R = .674(a)$ $R^2 = .454$ S.E.est = .4789 $F = 271.164^{**}$						
รูปแบบที่ 2: $R = .690(b)$ $R^2 = .476$ S.E.est = .4698 $F = 13.823^{**}$						

หมายเหตุ: ตัวทำนาย (Predictors) ได้แก่ 1: (Constant), ด้านประสบการณ์ในงาน (ลูกค้า)
2: (Constant), ด้านประสบการณ์ในงาน (ลูกค้า), ด้านประสบการณ์ในงาน (องค์กร)
ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านองค์กรร่วมกับปัจจัยย่อยด้านลูกค้า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.690 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 47.60 ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.4698 ทั้งนี้ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านลูกค้าเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.557 และมีค่าเป็นบวก แสดงว่า เมื่อตัวแปรด้านประสบการณ์ในงานในส่วนปัจจัยย่อยด้านลูกค้ามีระดับเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย