

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	250	63.50
หญิง	144	36.50
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

All rights reserved

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	9	2.30
21 – 30 ปี	195	49.50
31 – 40 ปี	139	35.30
41 – 50 ปี	50	12.70
50 ปีขึ้นไป	1	0.20
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม พบว่า อายุ 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.30 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.70 อายุไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.30 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.20

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	191	48.50
สมรส	181	47.20
ม่าย	9	2.30
แยกกันอยู่	8	2.00
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า เป็นโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา ได้แก่ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 47.20 เป็นม่าย คิดเป็นร้อยละ 2.30 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	107	27.20
อนุปริญญา/ ปวส.	109	27.70
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	138	35.00
สูงกว่าปริญญาตรี	40	10.10
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา ได้แก่ ระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 27.70 ต่ำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 27.20 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร

อายุการทำงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี	209	53.00
3 – 5 ปี	19	4.80
6 – 10 ปี	57	14.50
11 – 15 ปี	72	18.30
15 ปีขึ้นไป	37	9.40
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา ได้แก่ อายุงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.30 อายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.40 และอายุงาน 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.80

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	277	70.30
หัวหน้างาน	85	21.60
ผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง	32	8.10
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมา ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	166	42.10
10,001 – 30,000 บาท	163	41.40
30,001 – 40,000 บาท	31	7.90
40,001 – 50,000 บาท	15	3.80
50,001 – 60,000 บาท	6	1.50
60,001 บาทขึ้นไป	13	3.30
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.40 รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.90 รายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท คิด

เป็นร้อยละ 3.80 รายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.30 และรายได้ต่อเดือน 50,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.50

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้ถามถึงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

จากนั้นผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ โดยจากตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 32 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความสำคัญ
ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงาน	ระดับความสำคัญของปัจจัย						แปลผล
	มากที่สุด จำนวนคน (ร้อยละ)	มาก จำนวนคน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวนคน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน คน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน คน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	67 (17.00)	185 (47.00)	138 (35.00)	4 (1.00)	0 (0.00)	3.80	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงาน ที่ทำให้มีโอกาสรื้อ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	48 (12.20)	170 (43.10)	167 (42.40)	9 (2.30)	0 (0.00)	3.65	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	37 (9.40)	141 (35.80)	185 (47.00)	28 (7.10)	3 (0.80)	3.46	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด	64 (16.20)	230 (58.40)	99 (25.10)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.91	มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	37 (9.40)	195 (49.50)	157 (39.80)	5 (1.30)	0 (0.00)	3.67	มาก
การได้มีโอกาส ปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาจากการ ทำงาน	47 (11.90)	204 (51.80)	137 (34.80)	6 (1.50)	0 (0.00)	3.74	มาก
การได้มีโอกาสแสดง ความสามารถของคนใน การปฏิบัติงาน	56 (14.20)	201 (51.00)	135 (34.30)	2 (0.50)	0 (0.00)	3.79	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	97 (24.60)	168 (42.60)	129 (32.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.74	มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00
สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.74)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.80) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย = 3.91) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ตามลำดับ ยกเว้น งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความสำคัญ
ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะ ขององค์การ	ระดับความสำคัญของปัจจัย						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด จำนวนคน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวนคน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	49 (12.40)	195 (49.50)	150 (38.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	มาก	
บรรยากาศการทำงานที่ มีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	67 (17.00)	176 (44.70)	139 (35.30)	11 (2.80)	1 (0.30)	3.75	มาก	
ความยุติธรรมของระบบ การพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน	109 (2.70)	168 (42.60)	116 (29.40)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.98	มาก	
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิ ภาพของพนักงาน	125 (31.70)	196 (49.70)	73 (18.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	มาก	
การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	45 (11.40)	162 (41.10)	182 (46.20)	5 (1.30)	0 (0.00)	3.70	มาก	
ผลตอบแทนและ สวัสดิการที่จัดให้แก่ พนักงาน	151 (38.30)	182 (46.20)	61 (15.50)	0 (0.00)	0 (.00)	4.23	มาก	
การเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย องค์กร	22 (5.60)	103 (26.10)	240 (60.90)	28 (7.10)	1 (0.30)	3.30	ปานกลาง	
การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้แก่พนักงาน	21 (5.30)	93 (23.60)	247 (62.70)	32 (8.10)	1 (0.30)	3.33	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	มาก	

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.77)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ตามลำดับ ยกเว้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.30) การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความสำคัญ
ของปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญของปัจจัย						ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด จำนวนคน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวนคน (ร้อยละ)	น้อย จำนวนคน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวนคน (ร้อยละ)			
การได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงาน	105 (26.60)	164 (41.60)	125 (31.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	มาก	
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	42 (10.70)	192 (48.70)	159 (40.40)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.70	มาก	
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	35 (8.90)	148 (37.60)	211 (53.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.55	มาก	
การได้รับรางวัลความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	37 (9.40)	150 (38.10)	207 (52.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.57	มาก	
การมีโอกาสได้รับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา	45 (11.40)	143 (36.30)	203 (51.50)	3 (0.80)	0 (0.00)	3.58	มาก	
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	35 (8.90)	98 (24.90)	245 (62.20)	16 (4.10)	0 (0.00)	3.39	ปานกลาง	
การได้รับตำแหน่งหรือ เลื่อนขั้น	147 (37.30)	151 (38.30)	96 (24.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	มาก	
การได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	33 (8.40)	153 (38.80)	203 (51.50)	5 (1.30)	0 (0.00)	3.54	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม						3.69	มาก	

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก

4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.69)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการพิจารณาในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.70) การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.55) การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.58) การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย = 4.13) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ ยกเว้น การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาและดูงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย ค่าเฉลี่ย แปลผล	หญิง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.86 มาก	3.70 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75 มาก	3.49 ปานกลาง	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.52 มาก	3.35 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.98 มาก	3.78 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.74 มาก	3.56 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา จากการทำงาน	3.73 มาก	3.76 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน	3.86 มาก	3.66 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91 มาก	3.93 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 มาก	3.65 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรง

กับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย ค่าเฉลี่ย แปลผล	หญิง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.76 มาก	3.72 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.76 มาก	3.75 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.99 มาก	3.96 มาก	3.98 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	4.13 มาก	4.14 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.67 มาก	3.55 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	4.26 มาก	4.17 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร	3.31 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.27 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 มาก	3.73 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องความชัดเจน

ในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความ
ยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การ
เปิดโอกาสให้ทุกได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัด
ให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมากพอๆ กัน โดยที่พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ ใน
เรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจ
การตัดสินใจให้แก่พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย ค่าเฉลี่ย แปลผล	หญิง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.92 มาก	4.00 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย/	3.74 มาก	3.63 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.55 มาก	3.56 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.59 มาก	3.53 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.60 มาก	3.55 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.38 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.16 มาก	4.08 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.59 มาก	3.46 ปานกลาง	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 มาก	3.65 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการ

ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก โดยที่ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานเพศชาย ให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน	อายุ					ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 20 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	21 – 30 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	41 – 50 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	50 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.00 ปานกลาง	3.62 มาก	4.00 มาก	4.02 มาก	5.00 มากที่สุด	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.33 ปานกลาง	3.54 มาก	3.75 มาก	3.84 มาก	4.00 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	2.78 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.53 มาก	3.62 มาก	4.00 มาก	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด	3.55 มาก	3.82 มาก	3.96 มาก	4.16 มาก	3.00 ปานกลาง	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.33 ปานกลาง	3.62 มาก	3.73 มาก	3.76 มาก	4.00 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาส ปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาจากการ ทำงาน	3.55 มาก	3.73 มาก	3.74 มาก	3.80 มาก	4.00 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดง ความสามารถของคนใน การปฏิบัติงาน	3.00 ปานกลาง	3.75 มาก	3.86 มาก	3.90 มาก	4.00 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.55 มาก	3.96 มาก	3.92 มาก	3.84 มาก	3.00 ปานกลาง	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 ปานกลาง	3.67 มาก	3.81 มาก	3.86 มาก	3.87 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่สุด 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องการได้มีโอกาสปรึกษาหารือหรือระหว่งกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21-50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานและการได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานและการได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมาอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะ ขององค์การ	อายุ					ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 20 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	21 – 30 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	41 – 50 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	50 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการ กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.33 ปานกลาง	3.74 มาก	3.77 มาก	3.72 มาก	4.00 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	3.44 ปานกลาง	3.75 มาก	3.78 มาก	3.72 มาก	4.00 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบ การพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน	3.55 มาก	3.95 มาก	4.06 มาก	3.92 มาก	4.00 มาก	3.98 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิ ภาพของพนักงาน	3.78 มาก	4.10 มาก	4.19 มาก	4.14 มาก	4.00 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.11 ปานกลาง	3.65 มาก	3.67 มาก	3.52 มาก	3.00 ปานกลาง	3.63 ปานกลาง
ผลตอบแทนและ สวัสดิการที่จัดให้แก่ พนักงาน	3.89 มาก	4.20 มาก	4.28 มาก	4.24 มาก	4.00 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย องค์กร	3.11 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	4.00 มาก	3.30 ปานกลาง
การกระจายอำนาจ ตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.11 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 ปานกลาง	3.75 มาก	3.78 มาก	3.71 มาก	3.75 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องของความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงานและผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก และในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20-50 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุเกิน 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 50 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 ปีและอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	อายุ					ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 20 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	21 – 30 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	41 – 50 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	50 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงาน	3.78 มาก	3.91 มาก	4.01 มาก	3.96 มาก	4.00 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	3.44 ปานกลาง	3.70 มาก	3.69 มาก	3.72 มาก	5.00 มากที่สุด	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยก ย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.44 ปานกลาง	3.51 มาก	3.57 มาก	3.66 มาก	4.00 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	3.22 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.68 มาก	3.72 มาก	5.00 มากที่สุด	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา	3.11 ปานกลาง	3.59 มาก	3.58 มาก	3.62 มาก	4.00 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.11 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	4.00 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือ เลื่อนขั้น	4.00 มาก	4.08 มาก	4.19 มาก	4.16 มาก	4.00 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ	3.33 ปานกลาง	3.50 มาก	3.59 มาก	3.62 มาก	3.00 ปานกลาง	3.54 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43 ปานกลาง	3.63 มาก	3.72 มาก	3.73 มาก	4.12 มาก	3.68 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 – 50 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรมศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้เสร็จตามเป้าหมายและการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	สถานภาพ				ค่าเฉลี่ย รวม
	โสด ค่าเฉลี่ย แปลผล	สมรส ค่าเฉลี่ย แปลผล	ม่าย ค่าเฉลี่ย แปลผล	แยกกันอยู่ ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.68 มาก	3.89 มาก	3.89 มาก	4.25 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.65 มาก	3.65 มาก	3.22 ปานกลาง	4.00 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	3.48 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.50 มาก	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุม ใกล้ชิด	3.87 มาก	3.93 มาก	3.78 มาก	4.12 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.65 มาก	3.69 มาก	3.67 มาก	3.50 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	3.75 มาก	3.76 มาก	3.22 ปานกลาง	3.62 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของ คนในการปฏิบัติงาน	3.76 มาก	3.82 มาก	3.78 มาก	3.75 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.93 มาก	3.91 มาก	3.89 มาก	3.87 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 มาก	3.76 มาก	3.57 มาก	3.83 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพตั้งแต่โสด สมรส ม่ายและแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกสถานภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่โสด สมรสและแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพฝ่าย ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรสและฝ่าย ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร	สถานภาพ				ค่าเฉลี่ย รวม
	โสด ค่าเฉลี่ย แปลผล	สมรส ค่าเฉลี่ย แปลผล	ม่าย ค่าเฉลี่ย แปลผล	แยกกันอยู่ ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.75 มาก	3.72 มาก	3.89 มาก	3.87 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.82 มาก	3.71 มาก	3.44 ปานกลาง	3.50 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน	3.97 มาก	3.96 มาก	4.33 มาก	4.12 มาก	3.98 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ พนักงาน	4.11 มาก	4.11 มาก	4.67 มากที่สุด	4.50 มากที่สุด	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.72 มาก	3.55 มาก	3.44 ปานกลาง	3.50 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่ พนักงาน	4.21 มาก	4.25 มาก	4.33 มาก	4.12 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายองค์กร	3.40 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ พนักงาน	3.37 มาก	3.13 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.50 มาก	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79 มาก	3.70 มาก	3.83 มาก	3.78 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพตั้งแต่โสด สมรส ม่ายและแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกสถานภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ความยุติธรรมของระบบ

การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายองค์กรให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่โสด สมรสแล้วและแยกกันอยู่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องของบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีสถานภาพเป็นม่ายให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่เป็นม่ายและแยกกันอยู่ให้ความสำคัญในเรื่องความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่เป็น โสดและแยกกันอยู่ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและเป็นม่ายให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ในการทำงาน	สถานภาพ				ค่าเฉลี่ย รวม
	โสด ค่าเฉลี่ย แปลผล	สมรส ค่าเฉลี่ย แปลผล	ม่าย ค่าเฉลี่ย แปลผล	แยกกันอยู่ ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	3.97 มาก	3.92 มาก	3.89 มาก	4.00 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จ ตามเป้าหมาย	3.75 มาก	3.63 มาก	3.78 มาก	3.75 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.52 มาก	3.59 มาก	3.55 มาก	3.50 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผล การปฏิบัติงาน	3.51 มาก	3.61 มาก	3.78 มาก	3.75 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.61 มาก	3.55 มาก	3.55 มาก	3.62 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดู งาน	3.39 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.50 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.11 มาก	4.13 มาก	4.11 มาก	4.50 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.56 มาก	3.52 มาก	3.44 ปานกลาง	3.75 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 มาก	3.67 มาก	3.66 มาก	3.80 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพตั้งแต่โสด สมรส ม่ายและแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกสถานภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือ

กันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาและการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่เป็นโสด สมรสและเป็นแม่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่เป็นโสด สมรสและแยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีสถานภาพเป็นแม่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai umbrella (parasol) above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ระดับการศึกษา				ค่าเฉลี่ยรวม
	ต่ำกว่า อนุปริญญา ค่าเฉลี่ย แปลผล	อนุปริญญา/ ปวส. ค่าเฉลี่ย แปลผล	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ค่าเฉลี่ย แปลผล	สูงกว่า ปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.63 มาก	3.80 มาก	3.88 มาก	3.95 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.38 ปานกลาง	3.66 มาก	3.75 มาก	4.00 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษา	3.18 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.61 มาก	3.77 มาก	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด	3.79 มาก	3.91 มาก	3.96 มาก	4.00 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.57 มาก	3.63 มาก	3.72 มาก	3.87 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	3.49 ปานกลาง	3.81 มาก	3.82 มาก	3.97 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ของตนในการปฏิบัติงาน	3.64 มาก	3.77 มาก	3.88 มาก	3.92 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.84 มาก	3.90 มาก	3.98 มาก	3.97 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 มาก	3.74 มาก	3.82 มาก	3.93 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทุกๆ ระดับการศึกษา ตั้งแต่ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

และสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีความรู้ในทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีความรู้ระดับอนุปริญญา/ปวส.-สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีความรู้ต่ำกว่าอนุปริญญาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - สูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีความรู้ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา - อนุปริญญา/ ปวส. ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ	ระดับการศึกษา				ค่าเฉลี่ยรวม
	ต่ำกว่า อนุปริญญา ค่าเฉลี่ย แปลผล	อนุปริญญา/ ปวส. ค่าเฉลี่ย แปลผล	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ค่าเฉลี่ย แปลผล	สูงกว่า ปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.63 มาก	3.60 มาก	3.85 มาก	4.07 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.55 มาก	3.70 มาก	3.87 มาก	4.05 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.99 มาก	3.77 มาก	4.07 มาก	4.17 มาก	3.97 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	4.14 มาก	4.06 มาก	4.19 มาก	4.10 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.60 มาก	3.64 มาก	3.60 มาก	3.75 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	4.20 มาก	4.17 มาก	4.33 มาก	4.10 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร	3.25 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.15 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 มาก	3.68 มาก	3.81 มาก	3.89 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทุกๆ ระดับการศึกษา ตั้งแต่ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีความรู้ในทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its trunk. Above the elephant are several radiating lines, suggesting a sun or a flame. The emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ในการทำงาน	ระดับการศึกษา				ค่าเฉลี่ย รวม
	ต่ำกว่า อนุปริญญา ค่าเฉลี่ย แปลผล	อนุปริญญา/ ปวส. ค่าเฉลี่ย แปลผล	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ค่าเฉลี่ย แปลผล	สูงกว่า ปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.93 มาก	3.85 มาก	3.98 มาก	4.15 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.63 มาก	3.68 มาก	3.72 มาก	3.85 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.51 มาก	3.44 ปานกลาง	3.66 มาก	3.60 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.49 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.61 มาก	3.80 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.44 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.69 มาก	3.85 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.18 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.59 มาก	3.45 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.11 มาก	4.09 มาก	4.20 มาก	4.02 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.52 มาก	3.42 ปานกลาง	3.61 มาก	3.67 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 มาก	3.59 มาก	3.76 มาก	4.00 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทุกๆ ระดับการศึกษา ตั้งแต่ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีความรู้ในทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีความรู้ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีความรู้ระดับอนุปริญญา/ ปวส. ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - สูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานและการมีโอกาสดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีความรู้ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี/ ปวส. ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญเรื่องการมีโอกาสดำเนินงาน ศึกษาต่อ และดูงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีความรู้ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงาน	อายุการทำงาน					ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 3 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	3 – 5 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	6 – 10 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	11 – 15 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.64 มาก	3.68 มาก	4.02 มาก	3.96 มาก	4.08 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ ให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.54 มาก	3.53 มาก	3.79 มาก	3.69 มาก	4.03 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.35 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.65 มาก	3.50 มาก	3.76 มาก	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.81 มาก	3.95 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	4.11 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.62 มาก	3.58 มาก	3.68 มาก	3.79 มาก	3.70 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา จากการทำงาน	3.68 มาก	3.78 มาก	3.89 มาก	3.76 มาก	3.78 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดง ความสามารถของคนในการ ปฏิบัติงาน	3.68 มาก	3.74 มาก	4.00 มาก	3.89 มาก	3.92 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.91 มาก	3.95 มาก	4.09 มาก	3.78 มาก	3.97 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65 มาก	3.69 มาก	3.89 มาก	3.80 มาก	3.92 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกช่วงอายุงาน ตั้งแต่ไม่เกิน 3 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะ ขององค์กร	อายุการทำงาน					ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 3 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	3 – 5 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	6 – 10 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	11 – 15 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.73 มาก	3.57 มาก	3.88 มาก	3.69 มาก	3.78 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	3.70 มาก	3.84 มาก	3.88 มาก	3.74 มาก	3.86 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบ การพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน	3.95 มาก	3.68 มาก	4.03 มาก	4.08 มาก	3.97 มาก	3.97 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของพนักงาน	4.10 มาก	3.84 มาก	4.28 มาก	4.18 มาก	4.13 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังซึ่งกันและกัน	3.65 มาก	3.47 ปานกลาง	3.63 มาก	3.62 มาก	3.57 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่จัดให้แก่พนักงาน	4.19 มาก	4.26 มาก	4.31 มาก	4.28 มาก	4.19 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายองค์กร	3.37 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.30 ปาน กลาง
การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.26 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.26 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 มาก	3.58 มาก	3.82 มาก	3.76 มาก	3.75 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกช่วงอายุงาน ตั้งแต่ไม่เกิน 3 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก และในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 6- 15 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	อายุการทำงาน					ค่าเฉลี่ยรวม
	ไม่เกิน 3 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	3 – 5 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	6 – 10 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	11 – 15 ปี ค่าเฉลี่ย แปลผล	15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.91 มาก	3.74 มาก	4.00 มาก	4.07 มาก	3.97 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.67 มาก	3.89 มาก	3.63 มาก	3.74 มาก	3.78 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.50 มาก	3.24 ปานกลาง	3.51 มาก	3.65 มาก	3.76 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.45 ปานกลาง	3.58 มาก	3.65 มาก	3.71 มาก	3.84 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.55 มาก	3.58 มาก	3.60 มาก	3.58 มาก	3.73 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.31 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.51 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.05 มาก	4.31 มาก	4.19 มาก	4.25 มาก	4.16 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.51 มาก	3.68 มาก	3.58 มาก	3.51 มาก	3.67 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 มาก	3.69 มาก	3.71 มาก	3.74 มาก	3.80 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อย 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกช่วงอายุงาน ตั้งแต่ไม่เกิน 3 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ให้

ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี และอายุงาน 6 – 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงาน 6 – 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 – 15 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน			ค่าเฉลี่ยรวม
	พนักงานปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย แปลผล	หัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย แปลผล	ผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/สูง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.69 มาก	3.98 มาก	4.28 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51 มาก	3.82 มาก	4.41 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.34 ปานกลาง	3.67 มาก	3.91 มาก	3.46 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.83 มาก	4.01 มาก	4.25 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.59 มาก	3.75 มาก	4.16 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	3.67 มาก	3.75 มาก	4.28 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.72 มาก	3.85 มาก	4.22 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91 มาก	3.86 มาก	4.12 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 มาก	3.84 มาก	4.20 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกตำแหน่งงาน ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต้น/

กลาง/ สูง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

พนักงานหัวหน้างานและผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง ให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ	ตำแหน่งงาน			ค่าเฉลี่ย รวม
	พนักงาน ปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย แปลผล	หัวหน้า งาน ค่าเฉลี่ย แปลผล	ผู้บริหาร ระดับต้น/ กลาง/ สูง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.68 มาก	3.81 มาก	4.12 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.70 มาก	3.82 มาก	4.06 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.94 มาก	3.98 มาก	4.28 มาก	3.98 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	4.13 มาก	4.14 มาก	4.09 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังซึ่งกันและกัน	3.60 มาก	3.60 มาก	3.94 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	4.26 มาก	4.16 มาก	4.16 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายองค์กร	3.25 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.59 มาก	3.30 ปานกลาง
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.20 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.59 มาก	3.26 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 มาก	3.77 มาก	3.99 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกตำแหน่งงาน ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต้น/

กลาง/ สูง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก และในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			ค่าเฉลี่ยรวม
	พนักงานปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย แปลผล	หัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย แปลผล	ผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.91 มาก	3.99 มาก	4.16 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.65 มาก	3.69 มาก	4.09 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.51 มาก	3.56 มาก	3.91 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.50 มาก	3.62 มาก	4.00 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.52 มาก	3.59 มาก	4.16 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสนำเสนอความคิด และงาน	3.31 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.91 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	4.14 มาก	4.13 มาก	4.00 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.46 ปานกลาง	3.59 มาก	4.12 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 มาก	3.70 มาก	4.04 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก 4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในทุกตำแหน่งงาน ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต้น/

กลาง/ สูง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก

พนักงานผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/ สูง ให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน	รายได้ต่อเดือน						ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 10,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	10,001 – 30,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	30,001 – 40,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	40,001 – 50,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	50,001 – 60,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	60,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	3.58 มาก	3.85 มาก	4.19 มาก	4.27 มาก	4.17 มาก	4.23 มาก	3.80 มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.46 ปาน กลาง	3.65 มาก	4.03 มาก	4.07 มาก	4.33 มาก	4.46 มาก	3.65 มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.28 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	4.00 มาก	3.53 มาก	3.83 มาก	4.08 มาก	3.46 ปาน กลาง
การได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.80 มาก	3.94 มาก	4.06 มาก	3.93 มาก	4.17 มาก	4.31 มาก	3.91 มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางการปฏิบัติงาน	3.55 มาก	3.66 มาก	4.00 มาก	3.80 มาก	4.17 มาก	4.23 มาก	3.67 มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา จากการทำงาน	3.61 มาก	3.74 มาก	4.00 มาก	3.87 มาก	4.50 มากที่สุด	4.31 มาก	3.74 มาก
การได้มีโอกาสแสดง ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน	3.61 มาก	3.84 มาก	4.06 มาก	3.93 มาก	4.17 มาก	4.38 มาก	3.79 มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	3.90 มาก	3.91 มาก	4.03 มาก	3.87 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.92 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 มาก	3.76 มาก	4.05 มาก	3.91 มาก	4.17 มาก	4.25 มาก	3.74 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 30 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 10,000 – 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในทุกๆ ระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่สำคัญมาก

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 10,001 – 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 30,001 – 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาอยู่ในระดับที่สำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ในระดับไม่เกิน 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 30,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 50,001 – 60,000 บาท ให้ความสำคัญในเรื่องการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงานอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 50,000 บาทและตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะ ขององค์กร	รายได้ต่อเดือน						ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 10,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	10,001 – 30,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	30,001 – 40,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	40,001 – 50,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	50,001 – 60,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	60,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ความชัดเจนในการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.63 มาก	3.76 มาก	4.00 มาก	3.93 มาก	4.00 มาก	4.00 มาก	3.74 มาก
บรรยากาศการทำงานที่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.61 มาก	3.85 มาก	3.87 มาก	3.87 มาก	4.17 มาก	3.77 มาก	3.75 มาก
ความยุติธรรมของระบบการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.91 มาก	4.03 มาก	3.87 มาก	4.13 มาก	4.17 มาก	4.15 มาก	3.98 มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของพนักงาน	4.08 มาก	4.19 มาก	4.29 มาก	4.00 มาก	3.67 มาก	4.00 มาก	4.13 มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ซึ่งกันและกัน	3.61 มาก	3.59 มาก	3.77 มาก	3.67 มาก	4.00 มาก	3.69 มาก	3.63 มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ จัดให้แก่พนักงาน	4.18 มาก	4.31 มาก	4.19 มาก	4.33 มาก	3.83 มาก	4.00 มาก	4.23 มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายองค์กร	3.34 ปาน กลาง	3.21 ปาน กลาง	3.29 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.17 ปาน กลาง	3.61 มาก	3.30 ปาน กลาง
การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.19 ปาน กลาง	3.25 ปาน กลาง	3.35 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	3.33 ปาน กลาง	3.61 มาก	3.26 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 มาก	3.77 มาก	3.83 มาก	3.87 มาก	3.79 มาก	3.85 มาก	3.75 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงไม่เกิน 10,000 – 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในทุกๆ ระดับให้ความสำคัญต่อบรรยากาศเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 40,001 – 50,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 40,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 50,001 – 60,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ถึงระดับรายได้ต่อเดือน 60,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน						ค่าเฉลี่ย รวม
	ไม่เกิน 10,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	10,001 – 30,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	30,001 – 40,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	40,001 – 50,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	50,001 – 60,000 บาท ค่าเฉลี่ย แปลผล	60,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย แปลผล	
การได้รับความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน	3.90 มาก	3.97 มาก	3.97 มาก	4.20 มาก	4.00 มาก	3.92 มาก	3.95 มาก
การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.66 มาก	3.67 มาก	3.77 มาก	3.93 มาก	4.33 มาก	3.85 มาก	3.70 มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.49 ปาน กลาง	3.55 มาก	3.74 มาก	3.60 มาก	3.83 มาก	3.77 มาก	3.55 มาก
การได้รับรางวัลความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	3.45 ปาน กลาง	3.59 มาก	3.77 มาก	4.00 มาก	3.50 มาก	3.85 มาก	3.57 มาก
การมีโอกาสได้รับรู้งานด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.48 ปาน กลาง	3.55 มาก	3.81 มาก	3.87 มาก	3.83 มาก	4.31 มาก	3.58 มาก
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษา ต่อ และดูงาน	3.20 ปาน กลาง	3.47 ปาน กลาง	3.61 มาก	3.47 ปาน กลาง	3.83 มาก	3.77 มาก	3.38 ปาน กลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อน ขั้น	4.07 มาก	4.23 มาก	4.13 มาก	4.07 มาก	3.83 มาก	3.92 มาก	4.13 มาก
การได้รับมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ	3.45 ปาน กลาง	3.50 มาก	3.77 มาก	3.67 มาก	4.33 มาก	4.15 มาก	3.54 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 มาก	3.69 มาก	3.82 มาก	3.85 มาก	3.93 มาก	3.94 มาก	3.67 มาก

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 – 1.49 สำคัญน้อยที่ 1.50 – 2.49 สำคัญน้อย 2.50 – 3.49 สำคัญปานกลาง 3.50 – 4.49 สำคัญมาก
4.50 – 5.00 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 32 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงไม่เกิน 10,000 – 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากพอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในทุกๆ ระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับความสำคัญมาก

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 10,001 - 60,001 บาทขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับตั้งแต่ 50,001- 60,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรมศึกษาต่อ และดูงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับไม่เกิน 10,000 – 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนในระดับ 40,001 - 50,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง