

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 261 ชุด และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และแปลผล สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน (ตารางที่ 2 - ตารางที่ 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตารางที่ 8 - ตารางที่ 20)

ตอนที่ 2.1 ระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 21 - ตารางที่ 36)

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมและองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	114	43.7
หญิง	147	56.3
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเพศชายจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

#### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	186	71.3
31 ปีขึ้นไป	75	28.7
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	212	81.2
ปริญญาตรีขึ้นไป	49	18.8
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	6.1
1 - 3 ปี	165	63.2
3 - 5 ปี	52	19.9
5 ปีขึ้นไป	28	10.7
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคือ 3 - 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หัวหน้างานขึ้นไป	69	26.4
พนักงานปฏิบัติการ	192	73.6
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
Human resource (HR)	6	2.3
Financial	4	1.5
IT	2	0.8
Engineering	6	2.3
Gemset factory	174	66.7
Gold factory	60	23.0
Import & Export	4	1.5
Customer Service	1	0.4
Inventory	4	1.5
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในฝ่าย Gemset factory มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ Gold factory จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 Human resource (HR) และ Engineering มีจำนวน 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.3 Financial, Import & Export และ Inventory มีจำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.5 IT มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และ Customer Service จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตอนที่ 2.1 ระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัย

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	Reliability $\alpha$
ลักษณะผู้นำในองค์กร	0.957
การสื่อสารในองค์กร	0.816
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.912
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.753
ระดับความเชื่อมั่นรวม	0.9635

จากตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามส่วนความพึงพอใจในงาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีระดับความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) รวมที่ 0.9635 แสดงว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) น้อยกว่า 0.80 ปัจจัยลักษณะผู้นำในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการสื่อสารในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยของความพึงพอใจในงานมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของ พนักงานต่อองค์การในกลุ่มปัจจัยลักษณะผู้นำในองค์การ

ลักษณะผู้นำในองค์การ	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. หัวหน้างานของฉันรับฟังความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเสมอจากฉันเสมอ	17 (6.5)	19 (7.3)	97 (37.2)	83 (31.8)	45 (17.2)	1.06	3.46 (ปานกลาง)
2. หัวหน้างานของฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน	14 (5.4)	20 (7.7)	83 (31.8)	111 (42.5)	33 (12.6)	0.99	3.49 (ปานกลาง)
3. วิธีการที่หัวหน้างานของฉันปฏิบัติต่อนั้น เมื่อทำงานผิดพลาด	15 (5.7)	41 (15.7)	82 (31.4)	100 (38.3)	23 (8.8)	1.02	3.29 (ปานกลาง)
4. หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานของฉัน	25 (9.6)	40 (15.3)	61 (23.4)	101 (38.7)	34 (13.0)	1.17	3.30 (ปานกลาง)
5. หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมที่คงเส้นคงวากับลูกน้อง	42 (16.1)	44 (16.9)	79 (30.3)	68 (26.1)	28 (10.7)	1.23	2.98 (ปานกลาง)
6. วิธีการที่หัวหน้างานของฉันช่วยเหลือฉันให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ	10 (3.8)	23 (8.8)	89 (34.1)	104 (39.8)	35 (13.4)	0.96	3.50 (สูง)
7. วิธีการที่หัวหน้างานของฉันนำเสนอความคิดของฉันต่อบุคคลอื่น	12 (4.6)	27 (10.3)	134 (51.3)	75 (28.7)	13 (5.0)	0.86	3.19 (ปานกลาง)
8. หัวหน้างานของฉันแจ้งเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนแก่ฉัน	15 (5.7)	16 (6.1)	95 (36.4)	104 (39.8)	31 (11.9)	0.98	3.46 (ปานกลาง)

ลักษณะผู้นำในองค์กร	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
9. เมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน หัวหน้างานของฉันทันจะแจ้งฉันทันก่อนเสมอ	25 (9.6)	18 (6.9)	73 (28.0)	111 (42.5)	34 (13.0)	1.11	3.43 (ปานกลาง)
10. วิธีการที่หัวหน้างานของฉันทันใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	16 (6.1)	26 (10.0)	96 (36.8)	101 (38.7)	22 (8.4)	0.98	3.33 (ปานกลาง)
11. หัวหน้างานของฉันทันสามารถเข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานได้ดี	19 (7.3)	24 (9.2)	91 (34.9)	103 (39.5)	24 (9.2)	1.02	3.34 (ปานกลาง)
12. หัวหน้างานของฉันทันใส่ใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของฉันทัน	23 (8.8)	33 (12.6)	115 (44.1)	80 (30.7)	10 (3.8)	0.97	3.08 (ปานกลาง)
13. หัวหน้างานของฉันทันสนับสนุนและส่งเสริมฉันทันกับผู้บริหารระดับสูง	29 (11.1)	30 (11.5)	145 (55.6)	46 (17.6)	11 (4.2)	0.95	2.92 (ปานกลาง)
14. หัวหน้างานของฉันทันชมเชยฉันทันเสมอเมื่อฉันทันทำงานได้ดี	17 (6.5)	22 (8.4)	122 (46.7)	84 (32.2)	16 (6.1)	0.93	3.23 (ปานกลาง)
15. หัวหน้างานของฉันทันมีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี	16 (6.1)	17 (6.5)	81 (31.0)	113 (43.3)	34 (13.0)	1.01	3.51 (สูง)
16. ระยะเวลาที่ฉันทันได้รับเพื่อใช้ในการเรียนรู้งานหนึ่งก่อนที่ฉันทันจะต้องย้ายไปสู่งานอื่น	12 (4.6)	23 (8.8)	125 (47.9)	83 (31.8)	18 (6.9)	0.89	3.28 (ปานกลาง)
17. ระยะเวลาที่ฉันทันใช้ไปกับการทำงานหนึ่งได้	13 (5.0)	20 (7.7)	110 (42.1)	105 (40.2)	13 (5.0)	0.88	3.33 (ปานกลาง)



ลักษณะผู้นำในองค์กร	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
อย่างไม่ผิดพลาด							
18. หน้า ที่ ความ รับผิดชอบในงานของฉัน ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	15 (5.7)	15 (5.7)	83 (31.8)	119 (45.6)	29 (11.1)	0.97	3.51 (สูง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.31 (ปานกลาง)</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์กรในกลุ่มปัจจัย  
ลักษณะผู้นำในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และเมื่อพิจารณาจากความ  
พึงพอใจในแต่ละปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจต่อองค์กรในลักษณะผู้นำในองค์กรพบว่าผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง 3 ปัจจัยคือ มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานที่มีความรู้  
ในงานที่ทำเป็นอย่างดีและมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของฉันถูกกำหนดไว้  
อย่างชัดเจนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้างานของฉัน  
ช่วยเหลือฉันให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ส่วนปัจจัยที่เหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามมี  
ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ หัวหน้างานของฉันกำหนดเป้าหมาย  
การทำงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.49) รองลงมาคือ หัวหน้างานของฉันรับฟังความคิดเห็นใน  
เรื่องสำคัญเสมอจากฉันเสมอ และหัวหน้างานของฉันแจ้งเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนแก่  
ฉันเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน หัวหน้างานของฉันจะแจ้งฉัน  
ก่อนเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.43) หัวหน้างานของฉันสามารถเข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน  
ได้ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.34) วิธีการที่หัวหน้างานของฉันใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และระยะเวลาที่  
ฉันใช้ไปกับการทำงานหนึ่งได้อย่างไม่ผิดพลาดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) หัวหน้างานของฉันมี



ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย = 3.30) วิธีการที่หัวหน้างานของฉันปฏิบัติต่อฉัน เมื่อทำงานผิดพลาด (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ระยะเวลาที่ฉันได้รับเพื่อใช้ในการเรียนรู้งานหนึ่งก่อนที่ฉันจะต้องย้ายไปสู่งานอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.28) หัวหน้างานของฉันชมเชยฉันเสมอเมื่อฉันทำงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.23) วิธีการที่หัวหน้างานของฉันนำเสนอความคิดของฉันต่อบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.19) หัวหน้างานของฉันใส่ใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมที่คงเส้นคงวากับลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย = 2.98) หัวหน้างานของฉันสนับสนุนและส่งเสริมฉันกับผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 2.92) ตามลำดับ

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 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การในกลุ่มปัจจัยการสื่อสารในองค์การ

การสื่อสารในองค์การ	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานและการผลิตของโรงงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอแก่พนักงาน	19 (17.3)	44 (16.9)	98 (37.5)	84 (32.2)	16 (6.1)	1.01	3.13 (ปานกลาง)
2. การสนับสนุนการทำงานของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าพบพูดคุยได้อยู่เสมอ	25 (9.6)	44 (16.9)	105 (40.2)	67 (25.7)	20 (7.7)	1.06	3.05 (ปานกลาง)
3. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรนี้อย่างชัดเจน	23 (8.8)	58 (22.2)	99 (37.9)	72 (27.9)	9 (3.4)	0.99	2.95 (ปานกลาง)
4. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการทำงานในส่วนที่ฉันรับผิดชอบอย่างชัดเจน	12 (4.6)	31 (11.9)	117 (44.8)	85 (32.6)	16 (6.1)	0.91	3.24 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.09</b> (ปานกลาง)

**หมายเหตุ: การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์การในด้านการสื่อสารในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) โดยมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการทำงานในส่วนที่ฉันรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลางเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.24) รองลงมาคือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานและการผลิตของโรงงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.13) การสนับสนุนการทำงานของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าพบพูดคุยได้อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรนี้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของ พนักงานต่อองค์การในกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความพยายามขององค์กรใน การวางแผน การกำหนด เป้าหมาย การประสานงาน และ การ กำหนด วิถี การ ปฏิบัติงาน	15 (5.7)	36 (13.8)	111 (42.5)	89 (34.1)	10 (3.8)	0.92	3.16 (ปานกลาง)
2. การกำหนดเป้าหมายและทิศ ทางการดำเนินการขององค์กร นี้อย่างชัดเจน	10 (3.8)	34 (13.0)	121 (46.4)	83 (31.8)	13 (5.0)	0.87	3.21 (ปานกลาง)
3. วิธีการในการบริหารงานใน ภาพรวมขององค์กรนี้	17 (6.5)	42 (16.1)	117 (44.8)	74 (28.4)	11 (4.2)	0.93	3.08 (ปานกลาง)
4. ความซื่อสัตย์และจริงใจที่ องค์กรนี้ใส่ใจต่อความกังวล ของนั้น	19 (7.3)	40 (15.3)	122 (46.7)	67 (25.7)	13 (5.0)	0.95	3.06 (ปานกลาง)
5. การทำตามสัญญาต่างๆที่ องค์กรนี้มีต่อพนักงาน	24 (9.2)	42 (16.1)	99 (37.9)	81 (31.0)	15 (5.7)	1.03	3.08 (ปานกลาง)
6. วิธีการที่องค์กรนี้ใช้ในการ แก้ปัญหาต่างๆของพนักงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ พนักงาน	23 (8.8)	49 (18.8)	118 (45.2)	64 (24.5)	7 (2.7)	0.94	2.93 (ปานกลาง)
7. ความสนใจขององค์กรใน การแก้ปัญหาในการทำงาน ให้แก่ฉันเมื่อฉันมีปัญหาค ในการทำงาน	19 (7.3)	37 (14.2)	128 (49.0)	68 (26.1)	9 (3.4)	0.91	3.04 (ปานกลาง)
8. วิธีการทำงานขององค์กรใน การเน้นการทำงานที่ร่วมมือกัน	13 (5.0)	33 (12.6)	115 (44.1)	83 (31.8)	17 (6.5)	0.93	3.22 (ปานกลาง)
9. การจัดสรรงานและตาราง	25	48	118	61	9	0.97	2.93

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การทำงานขององค์กรเป็นไป อย่างยุติธรรม	(9.6)	(18.4)	(45.2)	(23.4)	(3.4)		(ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.08</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) โดยมีระดับความพึงพอใจในปัจจุบันอยู่ระดับปานกลางทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ วิธีการทำงานขององค์กรในการเน้นการทำงานที่ร่วมมือกัน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลางเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.22) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการขององค์กรนี้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.21) ความพยายามขององค์กรในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การประสานงาน และการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.16) วิธีการในการบริหารงานในภาพรวมขององค์กรนี้ และการทำตามสัญญาต่างๆที่องค์กรนี้มีต่อพนักงานเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ความซื่อสัตย์และจริงใจที่องค์กรนี้ใส่ใจต่อความกังวลของฉัน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ความสนใจขององค์กรในการแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่ฉันเมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.04) วิธีการที่องค์กรนี้ใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆของพนักงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงาน และการจัดสรรงานและตารางการทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การในกลุ่มปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	ไม่พอใจ	เฉยๆ	พอใจ	พอใจ อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. วิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรนี้ที่ทำให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน	24 (9.2)	38 (14.6)	115 (44.1)	75 (28.7)	9 (3.4)	0.97	3.03 (ปานกลาง)
2. การให้การฝึกอบรมด้านทักษะการทำงานแก่พนักงานทุกคนในองค์กรนี้เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13 (5.0)	48 (18.4)	110 (42.1)	77 (29.5)	13 (5.0)	0.93	3.11 (ปานกลาง)
3. การให้ค่าตอบแทนและรางวัลแก่พนักงานทุกระดับโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน	40 (15.3)	53 (20.3)	95 (36.4)	57 (21.8)	16 (6.1)	1.12	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>2.99</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.99) โดยมีระดับความพึงพอใจใน ปัจจัยย่อยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ การให้การฝึกอบรมด้านทักษะการทำงาน แก่พนักงานทุกคนในองค์กรนี้เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.11) รองลงมาคือ วิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรนี้ที่ ทำให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.03) การให้ค่าตอบแทนและรางวัลแก่ พนักงานทุกระดับโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.31	ปานกลาง
การสื่อสารในองค์กร	3.09	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.08	ปานกลาง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยลักษณะผู้นำในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.31) มาก ที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.09) สภาพแวดล้อมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ตามลำดับ โดยพบว่าทุกปัจจัยมีระดับ ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง



## ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยของพนักงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและฝ่ายงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	เพศ		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	1.195	0.233
การสื่อสารในองค์กร	3.10 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	0.176	0.860
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.09 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	0.276	0.783
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.06 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	1.232	0.219

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกกลุ่มปัจจัย

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	อายุ		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.26 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	-1.705	0.089
การสื่อสารในองค์กร	3.09 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	0.056	0.956
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	0.082	0.935
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.96 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	-0.898	0.370

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามอายุพบว่าอายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกกลุ่มปัจจัย

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.27 (ปานกลาง)	3.50 (สูง)	-1.901	0.058
การสื่อสารในองค์กร	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	-0.704	0.482
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.05 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	-1.321	0.188
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.01 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	0.800	0.424

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุก

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในงาน	อายุงาน				ค่าทดสอบ F-Test	ค่า Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.74 (สูง)	3.29 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.902	0.035*
การสื่อสารในองค์กร	3.39 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	0.923	0.430
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	1.897	0.130
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.40 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	1.895	0.131

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามอายุงานพบว่าอายุงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าอายุงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามปัจจัยด้านอายุงานเป็นรายคู่

ความพึงพอใจในงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.			
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ลักษณะผู้นำในองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.74	-	0.025*	0.091	0.004*
	1 - 3 ปี	3.29	0.025*	-	0.510	0.128
	3 - 5 ปี	3.37	0.091	0.510	-	0.077
	5 ปีขึ้นไป	3.06	0.004*	0.128	0.077	-

Post Hoc Comparisons LSD Method

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านลักษณะผู้นำในองค์กร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะผู้นำในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้นำในองค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างานขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (สูง)	2.802	0.005*
การสื่อสารในองค์กร	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	1.408	0.160
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.03 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	1.862	0.064
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.99 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	0.059	0.953

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้นำในองค์กร มากกว่าระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยจำแนกตามฝ่ายงาน

ความพึงพอใจในงาน	ฝ่ายงาน		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	สำนักงาน	การผลิต		
	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)	ค่าเฉลี่ย (ความพึงพอใจในงาน)		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	0.598	0.550
การสื่อสารในองค์กร	2.98 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	-0.754	0.452
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	0.460	0.646
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.68 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	-2.079	0.039*

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามฝ่ายงานพบว่าฝ่ายงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานพบว่าฝ่ายงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ฝ่ายงานด้านการผลิตมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าฝ่ายงานด้านสำนักงาน



ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันความองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันความองค์การของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	Reliability $\infty$
ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	0.860
ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	0.825
ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	0.810
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	0.835

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีระดับความเชื่อมั่น ( $\infty$ ) รวมที่ 0.835 แสดงว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) และด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) มีค่าความเชื่อมั่น ( $\infty$ ) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของ พนักงานต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. โดยรวมแล้วฉันรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ฉันรับผิดชอบ	5 (1.9)	17 (6.5)	71 (27.2)	137 (52.5)	31 (11.9)	0.84	3.66 (สูง)
2. โดยทั่วไปพูดได้ว่าฉันชอบงานที่ฉันรับผิดชอบอยู่	6 (2.3)	5 (1.9)	84 (32.2)	127 (48.7)	39 (14.9)	0.82	3.72 (สูง)
3. โดยทั่วไปแล้วพูดได้ว่าฉันชอบทำงานที่นี่	5 (1.9)	13 (5.0)	98 (37.5)	107 (41.0)	38 (14.6)	0.86	3.61 (สูง)
4. ฉันมีความสุขมาก หากฉันจะได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนฉันเกษียณ	17 (6.5)	21 (8.0)	112 (42.9)	70 (26.8)	41 (15.7)	1.05	3.37 (ปานกลาง)
5. ฉันรู้สึกสนุกในการพูดคุยกับคนภายนอกถึงองค์กรที่ฉันทำงานอยู่ด้วย	13 (5.0)	15 (5.7)	130 (49.8)	87 (33.3)	16 (6.1)	0.87	3.30 (ปานกลาง)
6. ฉันรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของฉัน	15 (5.7)	25 (9.6)	119 (45.6)	86 (33.0)	16 (6.1)	0.92	3.24 (ปานกลาง)
7. ฉันคิดว่าองค์กรอื่นยินดีที่จะรับฉันเท่ากับที่องค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่นี้ยินดีรับฉันเข้าร่วมทำงาน	27 (10.3)	113 (43.3)	101 (38.7)	15 (5.7)	5 (1.9)	0.83	2.46 (ต่ำ)
8. องค์กรที่ฉันทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีความหมาย	8 (3.1)	15 (5.7)	101 (38.7)	105 (40.2)	32 (12.3)	0.89	3.53 (สูง)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สำหรับฉันอย่างมาก							
9.เป็นการยากมากที่ฉัน จะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าฉันจะอยากจะทำ ก็ตาม	14 (5.4)	20 (7.7)	128 (49.0)	74 (28.4)	25 (9.6)	0.94	3.29 (ปานกลาง)
10. ฉันรู้สึกผิดหวังใน ชีวิตเป็นอย่างมาก หาก ฉันตัดสินใจลาออกจาก องค์กรนี้ขณะนี้	24 (9.2)	29 (11.1)	122 (46.7)	66 (25.3)	20 (7.7)	1.01	3.11 (ปานกลาง)
11. การทำงานอยู่กับ องค์กรนี้มีความสำคัญ กับฉันอย่างมาก	13 (5.0)	12 (4.6)	122 (46.7)	87 (33.3)	27 (10.3)	0.92	3.39 (ปานกลาง)
12. ฉันรู้สึกว่ามิสาเหตุ น้อยมากที่จะทำให้ฉัน ลาออกจากองค์กรนี้	19 (7.3)	17 (6.5)	124 (47.5)	76 (29.1)	25 (9.6)	0.98	3.27 (ปานกลาง)
13. ฉันทำงานอยู่กับ องค์กรนี้เพราะฉัน ไม่มี ทางเลือกอื่น	16 (6.1)	40 (15.3)	119 (45.6)	49 (18.8)	37 (14.2)	1.06	3.20 (ปานกลาง)
14. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ ฉันทำงานกับองค์กรนี้ ต่อไป คือ องค์กรอื่น อาจจะให้ผลประโยชน์ หรือผลตอบแทน โดยรวมได้ไม่ดีเท่า องค์กรปัจจุบันที่ฉัน ทำงานอยู่	19 (7.3)	34 (13.0)	132 (50.6)	58 (22.2)	18 (6.9)	0.96	3.08 (ปานกลาง)
15. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถ หางานใหม่ได้ภายใน 1 ปี หากฉันลาออกจาก	55 (21.1)	62 (23.8)	108 (41.4)	20 (7.7)	16 (6.1)	1.09	2.54 (ปานกลาง)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรนี้							
16. ฉันคิดที่จะลาออก จากงานนี้บ่อยๆ	25 (9.6)	40 (15.3)	126 (48.3)	37 (14.2)	33 (12.6)	1.09	3.05 (ปานกลาง)
17. หากเป็นไปได้ ฉัน อยากจะเปลี่ยนไปทำงาน อื่น	34 (13.0)	37 (14.2)	120 (46.0)	34 (13.0)	36 (13.8)	1.16	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.23</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในข้อย่อยอยู่ในระดับสูง 4 ข้อ ได้แก่ โดยทั่วไปพูดได้ว่าฉันชอบงานที่ฉันรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ในระดับความผูกพันสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ โดยรวมแล้วฉันรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ฉันรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) โดยทั่วไปแล้วพูดได้ว่าฉันชอบทำงานที่นี่ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และองค์กรที่ฉันทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีความหมายสำหรับฉันอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ ส่วนข้อย่อยที่เหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ รองลงมาคือ การทำงานอยู่กับองค์กรนี้มีความสำคัญกับฉันอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ฉันมีความสุขมาก หากฉันจะได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนฉันเกษียณ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) ฉันรู้สึกสนุกในการพูดคุยกับคนภายนอกถึงองค์กรที่ฉันทำงานอยู่ด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เป็นการยากมากที่ฉันจะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าฉันจะอยากจะทำก็ตาม (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ฉันรู้สึกว่า

สาเหตุน้อยมากที่จะทำให้ฉันลาออกจากองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ฉันรู้สึกว่ปัญหาขององค์กร คือปัญหาของฉัน (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ฉันทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะฉันไม่มีทางเลือกอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ฉันรู้สึกผิดหวังในชีวิตเป็นอย่างมาก หากฉันตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.11) เหตุผลสำคัญที่ทำให้ฉันทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป คือองค์กรอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์หรือ ผลตอบแทนโดยรวมได้ไม่ดีเท่าองค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ฉันคิดที่จะ ลาออกจางานนี้บ่อยๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) หากเป็นไปได้ ฉันอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ฉันเชื่อว่าฉันสามารถหางานใหม่ได้ภายใน 1 ปี หากฉันลาออกจากองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.56) และฉันคิดว่าองค์กรอื่นยินดีที่จะรับฉันเท่าๆ กับที่องค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่นี้ยินดีรับ ฉันเข้าร่วมทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.46) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. โดยทั่วไปแล้วพูดได้ ว่าฉันชอบทำงานที่นี่	5 (1.9)	13 (5.0)	98 (37.5)	107 (41.0)	38 (14.6)	0.86	3.61 (สูง)
2. ฉันมีความสุขมาก หากฉันจะได้ทำงานกับ องค์กรนี้ตลอดไปจน ฉันเกษียณ	17 (6.5)	21 (8.0)	112 (42.9)	70 (26.8)	41 (15.7)	1.05	3.37 (ปานกลาง)
3. ฉันรู้สึกสนุกในการ พูดคุยกับคนภายนอกถึง องค์กรที่ฉันทำงานอยู่ ด้วย	13 (5.0)	15 (5.7)	130 (49.8)	87 (33.3)	16 (6.1)	0.87	3.30 (ปานกลาง)
4. ฉันรู้สึกว่าปัญหาของ องค์กรคือปัญหาของ ฉัน	15 (5.7)	25 (9.6)	119 (45.6)	86 (33.0)	16 (6.1)	0.92	3.24 (ปานกลาง)
5. องค์กรที่ฉันทำงาน อยู่ในปัจจุบันนี้มี ความหมายสำหรับฉัน อย่างมาก	8 (3.1)	15 (5.7)	101 (38.7)	105 (40.2)	32 (12.3)	0.89	3.53 (สูง)
ค่าเฉลี่ยรวม							3.41 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.14) โดยมีระดับความผูกพันย่อยอยู่ในระดับสูง 2 ปัจจัยคือ โดยทั่วไปแล้วพวกเขาได้ว่าพนักงานชอบทำงานที่นี่ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีความหมายอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ พนักงานมีความสุขมาก หากได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) พนักงานรู้สึกสนุกในการพูดคุยกับคนภายนอกถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.30) และพนักงานรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ตามลำดับ



ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.เป็นการยากมากที่ฉันจะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าฉันจะอยากจะทำก็ตาม	14 (5.4)	20 (7.7)	128 (49.0)	74 (28.4)	25 (9.6)	0.94	3.29 (ปานกลาง)
2. ฉันรู้สึกผิดหวังในชีวิตเป็นอย่างมาก หากฉันตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ขณะนี้	24 (9.2)	29 (11.1)	122 (46.7)	66 (25.3)	20 (7.7)	1.01	3.11 (ปานกลาง)
3. การทำงานอยู่กับองค์กรนี้มีความสำคัญกับฉันอย่างมาก	13 (5.0)	12 (4.6)	122 (46.7)	87 (33.3)	27 (10.3)	0.92	3.39 (ปานกลาง)
4. ฉันรู้สึกว่ามิสาเหตุน้อยมากที่จะทำให้ฉันลาออกจากองค์กรนี้	19 (7.3)	17 (6.5)	124 (47.5)	76 (29.1)	25 (9.6)	0.98	3.27 (ปานกลาง)
5. ฉันทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะฉันไม่มีทางเลือกอื่น	16 (6.1)	40 (15.3)	119 (45.6)	49 (18.8)	37 (14.2)	1.06	3.20 (ปานกลาง)
6. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ฉันทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป คือ องค์กรอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนโดยรวมได้ไม่ดีเท่าองค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่	19 (7.3)	34 (13.0)	132 (50.6)	58 (22.2)	18 (6.9)	0.96	3.08 (ปานกลาง)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ค่าเฉลี่ยรวม							3.22 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) โดยมีระดับความผูกพันย่อยอยู่ในระดับปานกลางในทุกปัจจัย ได้แก่ การทำงานอยู่กับองค์กรนี้มีความสำคัญกับพนักงานอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เป็นการยากมากที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าอยากจะทำก็ตาม (ค่าเฉลี่ย = 3.29) พนักงานรู้สึกว่ามีสาเหตุน้อยมากที่จะทำให้ลาออกจากองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.27) พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะไม่มีทางเลือกอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.20) พนักงานจะรู้สึกผิดหวังในชีวิตเป็นอย่างมาก หากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.11) และเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป คือ องค์กรอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนโดยรวมได้ไม่ดีเท่าองค์กรปัจจุบันที่ทำงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					S.D.	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. โดยรวมแล้วฉันรู้สึก พึงพอใจกับงานที่ฉัน รับผิดชอบ	5 (1.9)	17 (6.5)	71 (27.2)	137 (52.5)	31 (11.9)	0.84	3.66 (สูง)
2. โดยทั่วไปพูดได้ว่าฉัน ชอบงานที่ฉัน รับผิดชอบอยู่	6 (2.3)	5 (1.9)	84 (32.2)	127 (48.7)	39 (14.9)	0.82	3.72 (สูง)
3. ฉันคิดว่าองค์กรอื่น ยินดีที่จะรับฉันเท่ากับ ที่องค์กรปัจจุบันที่ฉัน ทำงานอยู่นั้นยินดีรับฉัน เข้าร่วมทำงาน	27 (10.3)	113 (43.3)	101 (38.7)	15 (5.7)	5 (1.9)	0.83	2.46 (ปานกลาง)
4. ฉันเชื่อว่าฉัน สามารถหางานใหม่ได้ ภายใน 1 ปี หากฉัน ลาออกจากองค์กรนี้	55 (21.1)	62 (23.8)	108 (41.4)	20 (7.7)	16 (6.1)	1.09	2.54 (ปานกลาง)
5. ฉันคิดที่จะลาออก จากงานนี้บ่อยๆ	25 (9.6)	40 (15.3)	126 (48.3)	37 (14.2)	33 (12.6)	1.09	3.05 (ปานกลาง)
6. หากเป็นไปได้ ฉัน อยากจะเปลี่ยนไป ทำงานอื่น	34 (13.0)	37 (14.2)	120 (46.0)	34 (13.0)	36 (13.8)	1.16	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.07</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.07) โดยมีระดับความผูกพันย่อยอยู่ในระดับสูง 2 ปัจจัย คือ โดยทั่วไปพูดได้ว่าพนักงานชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และโดยรวมแล้วพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ พนักงานคิดที่จะลาออกจากงานนี้บ่อยๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) หากเป็นไปได้พนักงานอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.00) เชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ภายใน 1 ปี หากลาออกจากองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.54) และคิดว่าองค์กรอื่นยินดีที่จะรับตนเองเข้าทำงานเท่าๆ กับที่องค์กรปัจจุบันที่ทำงานอยู่นี้ยินดีรับตนเองเข้าร่วมทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.41	ปานกลาง
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.22	ปานกลาง
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.07	ปานกลาง
ความผูกพันในภาพรวม	3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.41) รองลงมาคือ ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ตามลำดับ โดยพบว่าทุกองค์ประกอบของความผูกพันองค์การมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและฝ่ายงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.41 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	-0.004	0.997
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.25 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	0.534	0.594
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	-0.104	0.917
ความผูกพันในภาพรวม	3.23 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	0.054	0.503

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	อายุ		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.36 (ปานกลาง)	3.53 (สูง)	-1.674	0.095
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.20 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	-1.223	0.223
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.04 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	-1.364	0.174
ความผูกพันในภาพรวม	3.23 (ปานกลาง)	3.57 (ปานกลาง)	1.076	0.440

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	ระดับการศึกษา		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.40 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	-0.617	0.538
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	-0.039	0.969
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	0.049	0.961
ความผูกพันในภาพรวม	3.22 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	1.558	0.321

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตาม  
ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความ ผูกพัน ต่อองค์การ	อายุการทำงาน				ค่าทดสอบ F-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.61 (สูง)	3.42 (ปานกลาง)	3.49 (สูง)	3.11 (ปานกลาง)	2.131	0.097
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.48 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	1.277	0.283
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.38 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	2.799	0.066
ความผูกพันในภาพรวม	3.49 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	1.688	0.291

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตาม  
อายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	ตำแหน่งงาน		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	หัวหน้างานขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.54 (สูง)	3.36 (ปานกลาง)	1.770	0.078
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.28 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	0.819	0.413
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.11 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	0.602	0.548
ความผูกพันในภาพรวม	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	1.415	0.328

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามฝ่ายงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	ฝ่ายงาน		ค่าทดสอบ T-Test	ค่า Sig. (2-tailed)
	สำนักงาน	การผลิต		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)	3.61 (สูง)	3.39 (ปานกลาง)	1.467	0.144
อันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)	3.22 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	-0.081	0.936
อันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)	3.07 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	-0.031	0.975
ความผูกพันในภาพรวม	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	0.328	0.469

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตาม  
ฝ่ายงาน พบว่า ฝ่ายงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจในงาน 4 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ลักษณะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและต่อองค์ประกอบของความผูกพันทั้งสามองค์ประกอบของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม				R	R Square
	ค่า B.	ค่า T.	Beta	ค่า Sig.		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	0.143	3.461	0.216	0.001*	0.606 <sup>a</sup>	0.368
การสื่อสารในองค์กร	-0.116	-1.778	-0.183	0.077		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.350	4.301	0.500	0.000*		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.076	1.438	0.125	0.152		

a Predictors: (Constant), ลักษณะผู้นำในองค์กร, การสื่อสารในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.606 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 36.80 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอื่กร้อยละ 63.20 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.500$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ( $\beta = 0.216$ )

**ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)**

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก				R	R Square
	ค่า B.	ค่า T.	Beta	ค่า Sig.		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	0.209	3.515	0.217	0.001*	0.618 <sup>a</sup>	0.382
การสื่อสารในองค์กร	-0.056	-0.598	-0.061	0.550		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.511	4.352	0.500	0.000*		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.018	0.234	0.020	0.815		

a Predictors: (Constant), ลักษณะผู้นำในองค์กร, การสื่อสารในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.618 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก ได้ร้อยละ 38.20 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 61.80 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

ความรู้สึก ของพนักงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.500$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ( $\beta = 0.217$ )

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับองค์ประกอบของความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน				R	R Square
	ค่า B.	ค่า T.	Beta	ค่า Sig.		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	0.242	5.071	0.308	0.000*	0.631 <sup>a</sup>	0.399
การสื่อสารในองค์กร	-0.082	-1.082	-0.109	0.280		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.307	3.262	0.370	0.001*		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.100	1.638	0.138	0.103		

a Predictors: (Constant), ลักษณะผู้นำในองค์กร, การสื่อสารในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.631 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนได้ร้อยละ 39.90 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 60.10 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ของพนักงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.370$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ( $\beta = 0.308$ )



ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับองค์ประกอบของความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่				R	R Square
	ค่า B.	ค่า T.	Beta	ค่า Sig.		
ลักษณะผู้นำในองค์กร	-0.011	-0.194	-0.015	0.846	0.244 <sup>a</sup>	0.059
การสื่อสารในองค์กร	-0.199	-2.235	-0.281	0.026*		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.258	2.319	0.329	0.021*		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.100	1.388	0.147	0.166		

a Predictors: (Constant), ลักษณะผู้นำในองค์กร, การสื่อสารในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

\* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.244 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ได้ร้อยละ 5.90 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 94.10 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำในองค์กร และความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ของพนักงาน ได้มากที่สุด ( $\beta = 0.329$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ( $\beta = 0.281$ )