

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด สามารถแบ่งผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	95	39.9
หญิง	143	60.1
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.1 เป็นเพศชาย ร้อยละ 39.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	11	4.6
25-30ปี	59	24.8
31-40 ปี	93	39.1
41 ปีขึ้นไป	75	31.5
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.1 รองลงมาอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.5 อายุ 25-30 ปี ร้อยละ 24.8 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	154	64.7
สมรส	65	27.3
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	19	8.0
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด ร้อยละ 64.7 รองลงมาสมรส ร้อยละ 27.3 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	22.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	184	77.3
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 77.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.7
10,000-20,000 บาท	162	68.1
20,001-30,000 บาท	35	14.7
30,001-40,000 บาท	16	6.7
มากกว่า 40,000 บาท	21	8.8
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 68.1 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 14.7 มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 8.8 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 6.7 และต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	128	53.8
5-10 ปี	66	27.7
มากกว่า 10 ปี	44	18.5
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 53.8 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 27.7 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 18.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	207	87.0
หัวหน้างาน	31	13.0
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 87.0 เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 13.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรให้โอกาสในการกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงาน	36 (15.1)	116 (48.1)	86 (36.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	2
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของ ตนในการแก้ไขปัญหา	55 (23.1)	86 (36.1)	97 (40.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.82 (มาก)	1
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ ทำให้รู้สึกอึดอัด	39 (16.4)	72 (30.3)	91 (38.2)	20 (8.4)	16 (6.7)	3.41 (ปานกลาง)	5
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของ หน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	20 (8.4)	113 (47.5)	69 (29.0)	20 (8.4)	16 (6.7)	3.42 (ปานกลาง)	4
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่ง ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	31 (13.0)	131 (55.0)	71 (29.8)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.77 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 8 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ
ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ใน
รายละเอียดให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ
คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.82) องค์กรให้โอกาสใน
การกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ใน
การปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย
3.42) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	59 (24.8)	158 (66.4)	21 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16 (มาก)	2
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	49 (20.6)	92 (38.7)	76 (31.9)	21 (8.8)	0 (0.0)	3.71 (มาก)	4
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	34 (14.3)	91 (38.2)	84 (35.3)	29 (12.2)	0 (0.0)	3.55 (มาก)	5
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	49 (20.6)	113 (47.5)	76 (31.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	3
งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้อความสามารถตลอดเวลา	84 (35.3)	113 (47.5)	41 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.90 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคืองานที่ทำเป็นงานที่ทำท้อความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมางานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.89) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่าง ชัดเจน	60 (25.2)	50 (21.0)	94 (39.5)	18 (7.6)	16 (6.2)	3.50 (มาก)	5
การที่สามารถทำงานในความ รับผิดชอบโดยไม่ต้องของ คำแนะนำจากผู้อื่น	39 (16.4)	96 (40.3)	88 (37.0)	15 (6.3)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	2
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงานใน องค์กร	71 (29.8)	33 (13.9)	134 (56.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.74 (มาก)	1
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง	34 (14.3)	90 (37.8)	99 (41.6)	15 (6.3)	0 (0.0)	3.60 (มาก)	4
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จ จากการทำงานได้อย่างชัดเจน	54 (22.7)	74 (31.1)	82 (34.5)	28 (11.8)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.63 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.67) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.60) และงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	55 (23.1)	107 (45.0)	76 (31.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (มาก)	1
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	53 (22.3)	94 (39.5)	78 (32.8)	13 (5.5)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	2
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	47 (19.7)	66 (27.7)	104 (43.7)	5 (2.1)	16 (6.7)	3.52 (มาก)	4
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	47 (19.7)	92 (38.7)	65 (27.3)	18 (7.6)	16 (6.7)	3.57 (มาก)	3
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	34 (14.3)	64 (26.9)	111 (46.6)	29 (12.2)	0 (0.0)	3.43 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.57) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.52) และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	53 (22.3)	120 (50.4)	65 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	4
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ	47 (19.7)	118 (49.6)	73 (30.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	5
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ	84 (35.3)	123 (51.7)	31 (13.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	2
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	70 (29.4)	128 (53.8)	40 (16.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13 (มาก)	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	97 (40.8)	123 (51.7)	18 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						4.10 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.22) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) การทำงานภายใน

องค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ความมีอิสระในการทำงาน	3.64	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.90	มาก
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.63	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.64	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.10	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยเรียงลำดับได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.38 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.84) องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการ

ปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ภาวะเบียบส่วนใหญของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.81)องศ์การให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน และองศ์การเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.78) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.43)ภาวะเบียบส่วนใหญของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านหลากหลายของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความหลากหลายของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.12 (มาก)	4.19 (มาก)	4.16 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)	3.55 (มาก)
งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.93 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา	4.18 (มาก)	4.18 (มาก)	4.18 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.18)งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.12)งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.93)งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.73)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.18)งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.86)งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.70)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.47 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น	3.53 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	3.55 (มาก)	3.86 (มาก)	3.74 (มาก)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.59) การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.55) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.53) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.86) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.76) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามเพศ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.77 (มาก)	4.01 (มาก)	3.91 (มาก)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.64 (มาก)	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.52 (มาก)
ผลงานที่ผ่านมามีสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย

3.64) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.48) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.01) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.54) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.89 (มาก)	3.99 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	4.12 (มาก)	4.29 (มาก)	4.22 (มาก)
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	4.01 (มาก)	4.20 (มาก)	4.13 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.24 (มาก)	4.39 (มาก)	4.33 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.03 (มาก)	4.16 (มาก)	4.10 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.89) การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย

4.39) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.29) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.91 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณะของงาน	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.55 (มาก)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.03 (มาก)	4.16 (มาก)	4.10 (มาก)
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.73 (มาก)	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.73, 3.82) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.03, 4.16) ด้านความหลากหลาย

กลางของงาน (3.91,3.89) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64,3.70) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55,3.70) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54,3.69)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	3.87 (มาก)	3.79 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.93 (มาก)	3.68 (มาก)	3.91 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.31 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.33 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.93) องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์การให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) องค์การเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.68) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.91) องค์การให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) องค์การเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความหลากหลายของงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.17 (มาก)	4.18 (มาก)	4.12 (มาก)	4.16 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)
งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.93 (มาก)	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา	4.17 (มาก)	4.16 (มาก)	4.21 (มาก)	4.18 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.17)งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.17)งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.93)งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.71)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.18)งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.16)

งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.86)งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่
เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.66) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่
แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลาย
ด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.12)งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.21)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.88)งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็น
งานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมใน
การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และ ขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.60 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การที่สามารถทำงานในความ รับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำ จากผู้อื่น	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	3.81 (มาก)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถ ดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วย ตนเอง	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจาก การทำงานได้อย่างชัดเจน	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า
30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ใน
ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การ
รับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อเกิดปัญหาในการ
ทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) การที่สามารถมองเห็น
ผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดย
ไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.61) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการ
ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้อง

ของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.70)การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69)การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65)เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.56) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.72)การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.68)การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65)เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผล
ป้อนกลับของงาน จำแนกตามอายุ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจาก ผู้ร่วมงาน	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้าง ตรงกับความเป็นจริง	3.49 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี
ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ใน
ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การ
รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.87) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.81) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.61) สำหรับปัจจัยที่ให้
ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การ
ประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.65) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.35) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.44) การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.83 (มาก)	4.08 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำงานมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	4.21 (มาก)	4.29 (มาก)	4.15 (มาก)	4.22 (มาก)
งานที่ทำงานมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	4.13 (มาก)	4.24 (มาก)	3.99 (มาก)	4.13 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.36 (มาก)	4.40 (มาก)	4.23 (มาก)	4.33 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	4.20 (มาก)	4.02 (มาก)	4.10 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) งานที่ทำงานมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.21) งานที่ทำงานมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น

(ค่าเฉลี่ย 4.40) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.29) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 4.08) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.23) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.15) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.07 (มาก)	4.20 (มาก)	4.02 (มาก)	4.10 (มาก)
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.79) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.07) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.80) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.20) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.76) ในปัจจัยย่อยให้ระดับ

ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.02) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

ความมีอิสระในการทำงาน	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	3.84 (มาก)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา	3.84 (มาก)	3.78 (มาก)	3.82 (มาก)
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.45 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย 3.67) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.84) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.78) องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.38) กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความหลากหลายของงาน	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.16 (มาก)	4.17 (มาก)	4.16 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)
การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา	4.20 (มาก)	4.13 (มาก)	4.18 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)	3.90 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.20) งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถ

ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.20) งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	3.58 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค่านำมาจากผู้อื่น	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)
การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)
การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71) การที่สามารถทำงาน

ในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค่านำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.64) งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค่านำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.50) การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามเงินเดือน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.92 (มาก)	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)
ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)
ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.61 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.92) ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.57) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.90)ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.47)การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.44)ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามเงินเดือน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.95 (มาก)	3.96 (มาก)	3.95 (มาก)
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร	4.28 (มาก)	4.10 (มาก)	4.22 (มาก)
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	4.17 (มาก)	4.01 (มาก)	4.13 (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.37 (มาก)	4.24 (มาก)	4.33 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.13 (มาก)	4.04 (มาก)	4.10 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถาม เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.37)งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.28)งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.17)การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95)การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24)งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10)งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.01)การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.96)การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเงินเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	3.90 (มาก)	3.88 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.67 (มาก)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.13 (มาก)	4.04 (มาก)	4.10 (มาก)
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.81) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.13) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.73) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.04) ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านผล

ป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
องค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	37 (15.5)	66 (27.7)	98 (41.2)	21 (8.8)	16 (6.7)	3.37 (ปานกลาง)	4
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	68 (28.6)	128 (53.8)	29 (12.2)	13 (5.5)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	1
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	10 (4.2)	43 (18.1)	172 (72.3)	13 (5.5)	0 (0.0)	3.21 (ปานกลาง)	5
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	54 (22.7)	119 (50.0)	65 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	2
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	47 (19.7)	44 (18.5)	113 (47.5)	34 (14.3)	0 (0.0)	3.44 (ปานกลาง)	3
						ค่าเฉลี่ย (แปดผล) 3.60 (มาก)	

จากตารางที่ 32 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับคือความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

(ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) องค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กร พึงพาได้	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	40 (16.8)	23 (9.7)	110 (46.2)	39 (16.4)	26 (10.9)	3.05 (ปานกลาง)	2
การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	25 (10.5)	28 (11.8)	120 (50.4)	44 (18.5)	21 (8.8)	2.97 (ปานกลาง)	4
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	24 (10.1)	49 (20.6)	97 (40.8)	47 (19.7)	21 (8.8)	3.03 (ปานกลาง)	3
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	10 (4.2)	29 (12.2)	147 (61.8)	32 (13.4)	20 (8.4)	2.90 (ปานกลาง)	5
องค์กรให้ความสนใจดูแล พนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	26 (10.9)	66 (27.7)	141 (59.2)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.47 (ปานกลาง)	1
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.09 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 33 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือองค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมา ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.03) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.97) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่า เป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	34 (14.3)	124 (52.1)	80 (33.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	3
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	54 (22.7)	96 (40.3)	88 (37.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.86 (มาก)	2
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	48 (20.2)	135 (56.7)	39 (16.4)	16 (6.7)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	1
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	58 (24.4)	73 (30.7)	107 (45.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	4
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	47 (19.7)	62 (26.1)	87 (36.6)	37 (15.5)	5 (2.1)	3.46 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.76 (มาก)	

จากตารางที่ 34 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.81) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.79) และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไป อย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	10 (4.2)	92 (38.7)	120 (50.4)	16 (6.7)	0 (0.0)	3.40 (ปานกลาง)	5
การได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	26 (10.9)	103 (43.3)	109 (45.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65 (มาก)	3
พนักงานทุกคนยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	49 (20.6)	58 (24.4)	126 (52.9)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.63 (มาก)	4
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้า มาร่วมงาน	46 (19.3)	95 (39.9)	92 (38.7)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.76 (มาก)	1
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว	39 (16.4)	89 (37.4)	110 (46.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)						3.63 (มาก)	

จากตารางที่ 35 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม
ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
3.63) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก
เรียงลำดับคือองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)
รองลงมา การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
(ค่าเฉลี่ย 3.70) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.65)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.63)
และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่

นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 36 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอ ฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ด้านประสิทธิภาพในงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.60	มาก
ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.09	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.76	มาก
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.63	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านประสิทธิภาพในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (3.09)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.35 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	3.82 (มาก)	4.21 (มาก)	4.05 (มาก)
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.22 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.87 (มาก)	4.01 (มาก)	3.95 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.82) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็น

ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.35) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.21) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 4.01) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) องค์กรทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการเปลี่ยนแผนกทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ	2.98 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.01 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่ พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	2.85 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงาน เสมอ	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.05 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านความรู้ดีกว่าองค์การพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.45) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.01) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.98) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.05) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.96) องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.73 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.92 (มาก)	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.64 (มาก)	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92)งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.78) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.64) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.90) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.90)งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.83)การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.38 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.53 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.55 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)	3.76 (มาก)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) การที่พนักงานมี สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.65) พนักงานทุกคน ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.55) การได้รับความ ร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.53) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการ บริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้า มาร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.73) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.73) พนักงานทุกคนขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.69) สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและ หลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพ
ในงานของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ด้านประสิทธิภาพในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	n=95	n=143	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.05 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.56 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าด้านประสิทธิภาพในงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70	n=93	n=75	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.47 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจาก การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์	4.04 (มาก)	4.14 (มาก)	3.96 (มาก)	4.05 (มาก)
การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก	3.19 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี ความสำคัญและน่าสนใจ	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)	3.95 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงาน ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.43 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.04) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.96) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้บังคับบัญชา

ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.43) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.40) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.20) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.33) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24) องค์กรทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้ กับหน่วยงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.04 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.03 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	2.96 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.07 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความ เดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่า เป็นเรื่องส่วนตัว	2.80 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงาน ในระหว่างการทำงานเสมอ	3.36 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 43 พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.07) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ

(ค่าเฉลี่ย 3.03) และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.03) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.92) และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.00) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.96) องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70	n=93	n=75	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.89 (มาก)	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาsk้าวหน้าในอาชีพ	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	3.80 (มาก)	3.90 (มาก)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)	3.64 (มาก)	3.79 (มาก)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาsk้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.00) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.86) การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.91) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.82) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.80) การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.80) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.77) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.64) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70 ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	n=93 ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	n=75 ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	N=238 ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลของ องค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์	3.40 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.56 (มาก)	3.77 (มาก)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มี ความขัดแย้ง	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.61 (มาก)	3.89 (มาก)	3.75 (มาก)	3.76 (มาก)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.69 (มาก)	3.76 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 45 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.69) องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.56) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.80) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.77) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.76) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.64) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.59) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.56) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ด้านประสบการณ์ในงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	รวม
	n=70	n=93	n=75	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่า ประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความรู้สึก

ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.41 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	4.04 (มาก)	4.08 (มาก)	4.05 (มาก)
การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิมอย่างมาก	3.20 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.97 (มาก)	3.92 (มาก)	3.95 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.47 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปีวิจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

(ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.47) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.41) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.08) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.92) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.36) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.26) การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.10 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.02 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.08 (ปานกลาง)	2.93 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	2.95 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.13 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.08) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.02) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.99) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.93) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 2.83) องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.81) องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.96 (มาก)	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)
องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.79 (มาก)
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.96) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.84) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.83) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.68) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มี
โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)การทำงานกับ
องค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78)งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรง
กับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.75)องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงาน
ปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.69) สำหรับปัจจัยย่อยให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยใน
ระดับมากได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการ
ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำแนกตามเงินเดือน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.42 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)
องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)
การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.76 (มาก)	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.76) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.63) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.64) การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.57) สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน

ประสพการณ์ในงาน	เงินเดือน		
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป	รวม
	n=166	n=72	N=238
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	3.13 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านประสพการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย

3.62) และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และในปัจจุบันย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ (ค่าเฉลี่ย 2.99)