

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานประจำ จำนวนทั้งสิ้น 254 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาโดยแบ่งข้อมูลออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	137	53.9
หญิง	117	46.1
รวม	254	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	44	17.3
25 - 29 ปี	103	40.6
30 - 34 ปี	60	23.6
35 ปีขึ้นไป	47	18.5
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 30 - 34 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และมีอายุ 35 ปีขึ้นไปจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	160	63.0
สมรส	86	33.9
อื่นๆ	8	3.1
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอื่นๆ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	150	59.1
ปริญญาตรี	102	40.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.8
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	62	24.4
1-2 ปี	91	35.8
2-3 ปี	53	20.9
3-4 ปี	48	18.9
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในโรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ 1-2 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีอายุการทำงาน 2-3 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และมีอายุการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	192	75.6
หัวหน้างาน	45	17.7
ผู้จัดการหรือเทียบเท่า	17	6.7
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 7,500 บาท	121	47.6
7,501 - 15,000 บาท	102	40.2
มากกว่า 15,000 บาท	31	12.2
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 7,500 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 7,501-15,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2



ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนก	จำนวน	ร้อยละ
แผนกครัว	45	17.76
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	48	18.82
แผนกสปาและฟิตเนส	8	2.94
แผนกช่าง	14	5.47
แผนกรักษาความปลอดภัย	3	1.2
แผนกทรัพยากรบุคคล	2	0.8
แผนกบัญชีและการเงิน	18	7.08
แผนกการตลาดและฝ่ายขาย	8	2.94
แผนกต้อนรับส่วนหน้า	26	10.41
แผนกแม่บ้าน	30	11.88
แผนกซักรีด	14	5.61
แผนกประชุมและสัมมนา	38	15.09
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในแผนกครัว จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 แผนกประชุมและสัมมนา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 แผนกแม่บ้าน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 แผนกต้อนรับส่วนหน้า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.08 แผนกซักรีด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 แผนกช่าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 แผนกสปาและฟิตเนส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 เท่ากับแผนกการตลาดและฝ่ายขาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 แผนกรักษาความปลอดภัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ระดับความสำคัญของปัจจัย						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	76 (29.9)	115 (45.3)	54 (22.0)	6 (2.4)	1 (0.4)	4.02	มาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	44 (17.3)	112 (44.1)	73 (28.7)	23 (9.1)	2 (0.8)	3.68	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	28 (11.0)	82 (32.3)	84 (33.1)	31 (12.2)	29 (11.4)	3.19	กลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	56 (22.0)	120 (47.2)	72 (28.3)	6 (2.4)	0 (0.0)	3.89	มาก
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน	34 (13.4)	107 (42.1)	89 (35.0)	19 (7.5)	5 (2.0)	3.57	มาก
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	47 (18.5)	128 (50.4)	67 (26.4)	11 (4.3)	1 (0.4)	3.82	มาก
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	45 (17.7)	127 (50.0)	76 (29.9)	5 (2.0)	1 (0.4)	3.83	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	45 (17.7)	111 (43.7)	84 (33.1)	12 (4.7)	2 (0.8)	3.73	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.71</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (3.72) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมากได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (4.02) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3.68) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้อง

ควบคุมใกล้ชิด (3.89) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.57) การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน (3.82) การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (3.83) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.73) และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.19)

**ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร**

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ระดับความสำคัญของปัจจัย						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	26 (10.2)	134 (52.8)	79 (31.1)	11 (4.3)	4.00 (1.6)	3.66	มาก
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	40 (15.7)	14 (5.5)	57 (22.4)	11 (4.3)	5 (2.00)	3.79	มาก
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	30 (11.8)	112 (44.1)	88 (34.6)	17 (6.7)	7 (2.8)	3.56	มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	31 (12.2)	110 (43.3)	87 (34.3)	19 (7.5)	7 (2.8)	3.55	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	28 (11.0)	106 (41.7)	98 (38.6)	16 (6.3)	6 (2.4)	3.53	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	44 (17.3)	98 (38.6)	94 (37.0)	12 (4.7)	6 (2.4)	3.64	มาก
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร	16 (6.3)	53 (20.9)	91 (35.8)	60 (23.6)	34 (13.4)	2.83	ปานกลาง
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	15 (5.9)	62 (24.4)	109 (42.9)	48 (18.9)	20 (7.9)	3.02	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.44</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.45)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบังคับเกี่ยวกับลักษณะองค์กรอยู่ในระดับมากได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.66) บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (3.79) ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน (3.56) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (3.55) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.53) ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน (3.64) และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร (2.83) การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน (3.02)

**ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน**

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความสำคัญของปัจจัย						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	24 (9.4)	109 (42.9)	99 (39.0)	17 (6.7)	5 (2.0)	3.51	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	48 (18.9)	133 (52.4)	62 (24.4)	7 (2.8)	4 (1.6)	3.84	มาก
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	33 (13.0)	102 (40.2)	92 (36.2)	19 (7.5)	8 (3.1)	3.52	มาก
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการทำงาน	22 (8.7)	87 (34.3)	103 (40.6)	27 (10.6)	15 (5.9)	3.29	ปานกลาง
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	28 (11.0)	105 (41.3)	90 (35.4)	18 (7.1)	13 (5.1)	3.46	ปานกลาง
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	11 (4.3)	74 (29.1)	102 (40.2)	41 (16.1)	26 (10.2)	3.01	ปานกลาง
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	15 (5.9)	90 (35.4)	91 (35.8)	42 (16.5)	16 (6.3)	3.18	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	18 (7.1)	70 (27.6)	117 (46.1)	33 (13.0)	16 (6.3)	3.16	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.37</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน (3.51) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย (3.84) การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา (3.52) และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.29) การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3.46) การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน (3.01) การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (3.18) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.16)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย	หญิง	
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.99 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.15 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงาน ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.93 (มาก)	3.84 (มาก)	3.89 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)	3.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.72</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.72</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.68</b> <b>(มาก)</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง ให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มี  
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดย  
ให้ความสำคัญระดับมากที่สุดต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้  
มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดย

ไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เช่นเดียวกับเพศชาย



ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย	หญิง	
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.79 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.56 (มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.49 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.53 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายองค์กร	2.80 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.45</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดต่อ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน



ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากต่อ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ยรวม
	ชาย	หญิง	
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.54 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.47 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	3.41 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	2.96 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.18 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.37</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่

ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากต่อ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 -34 ปี	35 ปีขึ้นไป
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.50 (มาก)	3.6 (มาก)	3.63 (มาก)	3.89 (มาก)
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.39 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.70 (มาก)	3.82 (มาก)	4.08 (มาก)	3.89 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด เป้าหมายและแนว ทางการปฏิบัติงาน	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาจากการทำงาน	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	4.05 (มาก)	3.77 (มาก)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนใน การปฏิบัติงาน	3.59 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.98 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงวัย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 25 - 29 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของ

ตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา และการมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 ปีขึ้นไป
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.72 (มาก)	3.79 (มาก)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.82 (มาก)	3.74 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.66 (มาก)	3.57 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.55 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	2.95 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.05 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.42</b> (ปานกลาง)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.55</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงวัย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความเอาใจ

ใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อดความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อดความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อดความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อดความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน



ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 -34 ปี	35 ปีขึ้นไป
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.75 (มาก)	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.45 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอด เวลา	3.41 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.18 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.02 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.32</b> (ปานกลาง)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงวัย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 30-34 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการ



ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	อื่นๆ
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.89 (มาก)	4.21 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสรื้อ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63 (มาก)	3.77 (มาก)	3.88 (มาก)
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.23 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.81 (มาก)	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.13 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาจากการทำงาน	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.79 (มาก)	3.91 (มาก)	3.63 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.87 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.65</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.50</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่

รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ให้ความสำคัญระดับมากต่อ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	อื่นๆ
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.61 (มาก)	3.79 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.50 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและ รับฟัง ซึ่งกันและกัน	3.48 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายขององค์กร	2.73 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.25 (น้อย)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	2.96 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.55</b> (มาก)	<b>3.13</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับน้อย ต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	อื่นๆ
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.51 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.53 (มาก)	3.53 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.43 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.22 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.11 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.38</b> (ปานกลาง)	<b>3.37</b> (ปานกลาง)	<b>3.17</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมใน



การพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัลความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สถานภาพสมรส ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
งานที่ทำนทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.97 (มาก)	4.12 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.63 (มาก)	3.75 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.11 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.50 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.83 (มาก)	3.98 (มาก)	3.50 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทาง การปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจาก การทำงาน	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน	3.78 (มาก)	3.90 (มาก)	3.00 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.00 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.67</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.79</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.56</b> <b>(มาก)</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา  
ตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มี  
ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความ



ถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	4.00 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.60 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย องค์กร	2.90 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.06 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.87</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา  
ตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญระดับมากต่อ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความยุติธรรม ของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.51 (มาก)	3.53 (มาก)	2.50 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.78 (มาก)	3.91 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.39 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	4.00 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	4.50 (มากที่สุด)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.40 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	4.00 (มาก)
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	2.95 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.15 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.13 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.34</b> (ปานกลาง)	<b>3.44</b> (ปานกลาง)	<b>3.62</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสดูงาน ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสดูงาน ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุด ต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายและการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การมีโอกาสดูงาน ศึกษาต่อและดูงานและการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)	4.21 (มาก)	4.23 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.79 (มาก)	3.87 (มาก)
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.26 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.74 (มาก)	3.81 (มาก)	3.98 (มาก)	4.13 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.72 (มาก)	3.81 (มาก)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.96 (มาก)	3.92 (มาก)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.74 (มาก)	4.08 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.79</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่

เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี อายุการทำงาน 2-3 ปี และอายุการทำงาน 3-4 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา



ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.90 (มาก)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.61 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.71 (มาก)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.63 (มาก)	3.55 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.53 (มาก)	3.81 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	3.00 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.74 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่พนักงาน	3.19 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.54</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร มี





ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.65 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.92 (มาก)	3.64 (มาก)	3.96 (มาก)	4.00 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.58 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.55 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.11 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.15 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.27</b> (ปานกลาง)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>3.47</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอายุการทำงาน 3 - 4 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัย

ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต้องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต้องการได้รับรางวัล ความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 2-3 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต้องการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต้องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 3 - 4 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต้องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต้องการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้าน  
ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	รายได้ต่อเดือน		
	น้อยกว่า 7,500 บาท	7,501 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.83 (มาก)	4.15 (มาก)	4.35 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)	4.16 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้	3.16 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.73 (มาก)	3.98 (มาก)	4.23 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทาง การปฏิบัติงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจาก การทำงาน	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	4.06 (มาก)
การได้มีโอกาสแสดงความ สามารถของตนในการปฏิบัติ งาน	3.67 (มาก)	3.88 (มาก)	4.26 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	4.26 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>4.07</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้น้อยกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามาและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 7,501 - 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	รายได้ต่อเดือน		
	น้อยกว่า 7,500 บาท	7,501 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.54 (มาก)	3.67 (มาก)	4.10 (มาก)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.78 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (ปานกลาง)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ พนักงาน	3.57 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน และกัน	3.45 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัด ให้แก่พนักงาน	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.87 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดคน โขบาย องค์กร	2.85 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้แก่พนักงาน	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.42</b> (ปานกลาง)	<b>3.41</b> (ปานกลาง)	<b>3.65</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้น้อยกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย



โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 7,501 - 15000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน



ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	น้อยกว่า 7,500 บาท	7,501 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้ เสร็จตามเป้าหมาย	3.72 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.35 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.90 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.18 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)
การมีโอกาสดำเนินการ ศึกษาต่อและดูงาน	2.93 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.07 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.00 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.26</b> (ปานกลาง)	<b>3.43</b> (ปานกลาง)	<b>3.64</b> (มาก)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้น้อยกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 7,501 - 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญ ระดับปานกลาง ต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อ การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้าน  
ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน		
	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ หรือ เทียบเท่า
งานที่ทำนทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.94 (มาก)	4.27 (มาก)	4.29 (มาก)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.55 (มาก)	4.07 (มาก)	4.18 (มาก)
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.17 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	2.65 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.82 (มาก)	4.16 (มาก)	4.00 (มาก)
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)	3.82 (มาก)
การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาจากการทำงาน	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	4.06 (มาก)
การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน	3.77 (มาก)	3.91 (มาก)	4.29 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.62 (มาก)	4.02 (มาก)	4.18 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.64</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.95</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.93</b> <b>(มาก)</b>

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก,  
4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน

พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ตำแหน่งงาน		
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.61 (มาก)	3.71 (มาก)	4.06 (มาก)
บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)	3.94 (มาก)
ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.52 (มาก)	3.84 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	3.51 (มาก)	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.45 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.53 (มาก)
ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	3.60 (มาก)	3.73 (มาก)	3.82 (มาก)
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	2.81 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.59 (ปานกลาง)
การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน	2.98 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.60</b> (มาก)	<b>3.49</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 = สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

พนักงานระดับหัวหน้างาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

พนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้าน  
ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน		
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.42 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.88 (มาก)
การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.22 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.39 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.59 (มาก)
การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	2.93 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)
การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.11 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.06 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>3.46</b> (ปานกลาง)

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.49 = สำคัญน้อยที่สุด, 1.50 - 2.49 = สำคัญน้อย, 2.50 - 3.49 = สำคัญปานกลาง, 3.50 - 4.49 สำคัญมาก, 4.50 - 5.00 = มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

พนักงานระดับหัวหน้างาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อการมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงานและการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

พนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมาก ต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสนฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ