

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 99 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 1 - 8)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 9)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ตารางที่ 10 - 15)

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ (ตารางที่ 16 - 49)

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 50)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม (ตารางที่ 51 - 59)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 60)

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 61 - 62)**

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

#### ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	46	46.50
หญิง	53	53.50
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และ เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	8	8.10
31 – 40 ปี	25	25.30
41 – 50 ปี	31	31.30
51 – 60 ปี	35	35.30
รวม	99	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	29	29.30
สมรส	65	65.60
อื่นๆ	5	5.10
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ หม้ายหรือหย่าร้าง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	11	11.10
อนุปริญญา/ปวส.	11	11.10
ปริญญาตรี	31	31.30
ปริญญาโท	12	12.10
ปริญญาเอก	34	34.40
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	11	11.10
6 - 10 ปี	10	10.10
11 - 15 ปี	8	8.10
16 - 20 ปี	19	19.20
มากกว่า 20 ปี	51	51.50
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคืออายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 อายุการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยวิชาที่สังกัด

หน่วยวิชาที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ธุรการภาควิชาอายุรศาสตร์	11	11.10
หน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด	10	10.10
หน่วยประสาทวิทยา	6	6.10
หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน	5	5.10
หน่วยโรคผิวหนัง	3	3.00
หน่วยระบบทางเดินอาหาร	10	10.10
หน่วยระบบเอ็นโดคริน	9	9.00
หน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้	10	10.10
หน่วยโรคไต	12	12.10
หน่วยโลหิตวิทยา	11	11.10
หน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม	5	5.10
หน่วยมะเร็งวิทยา	6	6.10
หน่วยอายุรศาสตร์ทั่วไป	1	1.00
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยโรคไต จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 รองลงมาคือ หน่วยโลหิตวิทยา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และหน่วยธุรการภาควิชาอายุรศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 หน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 หน่วยระบบทางเดินอาหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 หน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 หน่วยระบบเอ็นโดคริน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 หน่วยประสาทวิทยาจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 หน่วยมะเร็งวิทยา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 หน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 หน่วยโรคผิวหนัง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และหน่วยอายุรศาสตร์ทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์แพทย์	36	36.40
พยาบาล	14	14.10
นักเทคนิคการแพทย์	16	16.20
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6	6.10
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	4	4.00
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1.00
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล	15	15.10
อื่นๆ	7	7.10

หมายเหตุ: อื่นๆ ได้แก่ ผู้ช่วยวิจัย พนักงานอัคราพยาบาล พนักงานทำความสะอาด

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์แพทย์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือนักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 พยาบาล จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 อื่นๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001 – 10,000 บาท	8	8.10
10,001 – 15,000 บาท	11	11.10
15,001 – 20,000 บาท	6	6.10
20,001 – 25,000 บาท	6	6.10
25,001 – 30,000 บาท	7	7.00
มากกว่า 30,000 บาท	61	61.60
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,001 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	5	0.911
ด้านการมอบอำนาจ	2	0.921
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4	0.927
ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	3	0.906
ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	3	0.913
ด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.903
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>0.927</b>

หมายเหตุ: ค่า  $\alpha > 0.9$  หมายถึง ดีมาก (Excellent), ค่า  $\alpha > 0.8$  หมายถึง ดี (Good), ค่า  $\alpha > 0.7$  หมายถึง ยอมรับได้ (Acceptable), ค่า  $\alpha > 0.6$  หมายถึง น่าสงสัย (Questionable), ค่า  $\alpha > 0.5$  หมายถึง ไม่ดี (Poor), ค่า  $\alpha < 0.5$  หมายถึง ใช้ไม่ได้ (Unacceptable) (Green & Mulaik, 1977)

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.927 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมากและมีความน่าเชื่อถือ เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือมีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.927 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.921 ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.913 ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.911 ด้านการพัฒนา

เพื่อความก้าวหน้า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906 และด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.903 ตามลำดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Excellent) ดังนั้น คำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

## ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

### ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.94	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	4.05	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	3.58	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	3.87	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	3.68	เห็นด้วยมาก

#### หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการมอบอำนาจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	38 (38.40)	50 (50.50)	11 (11.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27 (เห็นด้วยมากที่สุด)	1
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	18 (18.20)	41 (41.40)	39 (39.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	4
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการทำงานอย่างคุ้มค่า	34 (34.30)	47 (47.50)	18 (18.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16 (เห็นด้วยมาก)	2
4. การให้ความสำคัญและความตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	14 (14.10)	39 (39.40)	38 (38.40)	7 (7.10)	1 (1.00)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	5
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	23 (23.20)	47 (47.50)	29 (29.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.94 (เห็นด้วยมาก)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.27) และมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.16) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังสามารถได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.94) ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ การประชุมเพื่อวางแผนงานแต่ละครั้ง ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตั้งใจแสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

ปัจจัยด้านการมอบ อำนาจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหา เมื่อมีปัญหากเกิดขึ้น	20 (20.20)	52 (52.50)	24 (24.20)	3 (3.00)	0 (0.00)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	2
2. ความรู้สึกมีคุณค่า และภาคภูมิใจในงานที่ ปฏิบัติ	37 (37.40)	46 (46.50)	16 (16.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>4.05</b> (เห็นด้วยมาก)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย  
4.05) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกค่า งานที่ท่านทำ  
เป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับ  
เห็นด้วยมาก คือ เมื่อมีปัญหากเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที (ค่าเฉลี่ย 3.90)  
ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม และความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การให้ความร่วมมือภายใน หน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ	14 (14.10)	38 (38.40)	40 (40.40)	6 (6.10)	1 (1.00)	3.59 (เห็นด้วย มาก)	2
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกันร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	15 (15.20)	45 (45.50)	37 (37.40)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.74 (เห็นด้วย มาก)	1
3. การร่วมมือกันกับเพื่อน ร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมี ความขัดแย้งเกิดขึ้น	11 (11.10)	41 (41.40)	38 (38.40)	8 (8.10)	1 (1.00)	3.54 (เห็นด้วย มาก)	3
4. การทำงานร่วมกันด้วยความ เชื่อใจซึ่งกันและกัน	12 (12.10)	34 (34.30)	46 (46.50)	5 (5.10)	2 (2.00)	3.49 (เห็นด้วย มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.58</b> (เห็นด้วยมาก)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมและความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับ  
เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เมื่อ  
ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้

งานประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.54) และทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การสนับสนุนให้ โอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง	26 (26.30)	36 (36.40)	36 (36.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.88  (เห็นด้วย มาก)	2
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูน ทักษะและความรู้อย่าง ต่อเนื่อง	22 (22.20)	29 (29.30)	44 (44.40)	3 (3.00)	1 (1.00)	3.69  (เห็นด้วย มาก)	3
3. การได้รับมอบหมาย งานที่ใช้ทักษะและ ความสามารถอย่างเต็มที่	32 (32.30)	41 (41.40)	25 (25.30)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.05  (เห็นด้วย มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.87</b>  (เห็นด้วยมาก)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย  
มาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านได้รับ

มอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ

**ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ**

ปัจจัยด้านการสนับสนุน และการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับ ความคิด และ ความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	14 (14.10)	45 (45.50)	39 (39.40)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	2
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดียอดเยี่ยม	10 (10.10)	48 (48.50)	39 (39.40)	1 (1.00)	1 (1.00)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3
3. การได้รับความเข้าใจ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	11 (11.11)	49 (49.50)	37 (37.40)	1 (1.00)	1 (1.00)	4.05 (เห็นด้วยมาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.68</b> (เห็นด้วยมาก)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เพื่อน



ร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็น (ค่าเฉลี่ย 4.05) เวลาที่ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และท่านได้รับคำชื่นชม เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ**

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.22 (มากที่สุด)	4.32 (มากที่สุด)	-0.784	0.435
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.61 (มาก)	3.91 (มาก)	-2.005	0.048*
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า	4.17 (มาก)	4.15 (มาก)	0.158	0.875
4. การให้ความสำคัญและความตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	3.48 (มาก)	3.68 (มาก)	-1.184	0.239
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	3.80 (มาก)	4.06 (มาก)	-1.732	0.087
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>-1.412</b>	<b>0.161</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร  
ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย

4.17) และแม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) และแม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06)

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจุบันย่อยเรื่องท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศชายคือเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่าเพศมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.83 (มาก)	3.96 (มาก)	-0.894	0.374
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	4.24 (มากที่สุด)	4.19 (มาก)	0.354	0.729
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.03</b> (มาก)	<b>4.07</b> (มาก)	<b>-0.318</b>	<b>0.751</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ  
ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) และเมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การให้ความร่วมมือภายในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)	-0.958	0.340
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.54 (มาก)	3.91 (มาก)	-2.518	0.013*
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น	3.48 (มาก)	3.58 (มาก)	-0.642	0.523
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน	3.43 (มาก)	3.55 (มาก)	-0.662	0.510
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.48 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>-1.268</b>	<b>0.208</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ  
ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยค่าเฉลี่ยใน

ปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.91) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58)

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศชายคือเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ดังนั้น จากผลการทดสอบ สรุปได้ว่า เพศมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	0.386	0.700
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	0.773	0.442
3. การได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	4.02 (มาก)	4.08 (มาก)	-0.335	0.738
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>0.327</b>	<b>0.744</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่าง

ต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และเมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบ สรุปได้ว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การได้รับการยอมรับความคิดและความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.65 (มาก)	3.77 (มาก)	-0.815	0.417
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	3.52 (มาก)	3.77 (มาก)	-1.801	0.075
3. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.59 (มาก)	4.32 (มากที่สุด)	-1.308	0.194
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.58 (มาก)	3.77 (มาก)	-1.355	0.179

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ  
 ตัวแปรอิสระ : เพศ

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) และท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผล



การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) เวลาที่ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และเมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.13 (มาก)	4.08 (มาก)	4.32 (มากที่สุด)	4.40 (มากที่สุด)	1.387	0.252
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.88 (มาก)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.97 (มาก)	1.691	0.174
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า	3.88 (มาก)	4.04 (มาก)	4.16 (มาก)	4.31 (มากที่สุด)	1.227	0.304
4. การให้ความสำคัญและความตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	3.63 (มาก)	3.48 (มาก)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	0.455	0.714
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	4.25 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	1.082	0.361
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.95</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.80</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.90</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.08</b> <b>(มาก)</b>	<b>1.129</b>	<b>0.342</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร  
ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านและการทำงานของงานช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยในปีจ้อย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยค่าเฉลี่ยในปีจ้อย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) โดยค่าเฉลี่ยในปีจ้อย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00)

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.87 (มาก)	4.20 (มาก)	5.766	0.001*
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและ ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ (มาก)	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)	4.43 (มากที่สุด)	3.739	0.014*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.43</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>4.31</b> (มากที่สุด)	<b>5.675</b>	<b>0.001*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ  
ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกที่งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกที่งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและนำภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและนำภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีและท่านรู้สึกว่าคุณค่าและนำภาคภูมิใจ ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ

**ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่**

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	21 – 30 ปี	3.13	-	-0.635*	-0.746*	-1.075*
	31 – 40 ปี	3.76	0.635*	-	0.111	-0.440*
	41 – 50 ปี	3.87	0.746*	-0.111	-	0.329
	51 – 60 ปี	4.20	1.075*	0.440*	-0.329	-
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	21 – 30 ปี	3.75	-	-0.210	-0.540*	-0.679*
	31 – 40 ปี	3.96	0.210	-	-0.330	-0.469*
	41 – 50 ปี	4.29	0.540*	0.330	-	0.138
	51 – 60 ปี	4.43	0.679*	0.469*	-0.138	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน 7 คู่ที่มี  
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย  
ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที  
ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มี  
ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ย  
ระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ  
ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความ  
คิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การให้ความร่วมมือภายใน หน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	2.223	0.090
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ กันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	3.45 (มาก)	3.94 (มาก)	2.838	0.042*
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้ง เกิดขึ้น	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	2.185	0.095
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อ ใจซึ่งกันและกัน	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	1.546	0.208
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.59</b> (มาก)	<b>3.70</b> (มาก)	<b>3.29</b> (ปานกลาง)	<b>3.76</b> (มาก)	<b>2.645</b>	<b>0.048*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ  
ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ทุกคนใน

หน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันและมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) และทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งาน



ประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ

**ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่**

ปัจจัยด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
1. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	21 – 30 ปี	3.50	-	-0.180	0.210	-0.300
	31 – 40 ปี	3.68	0.180	-	0.390	-0.120
	41 – 50 ปี	3.29	-0.210	-0.390	-	-0.510
	51 – 60 ปี	3.80	0.300	0.120	0.510	-
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	21 – 30 ปี	3.63	-	-0.215	0.173	-0.318
	31 – 40 ปี	3.84	0.215	-	0.388*	-0.103
	41 – 50 ปี	3.45	-0.173	-0.388*	-	-0.491*
	51 – 60 ปี	3.94	0.318	0.103	0.491*	-
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น	21 – 30 ปี	3.63	-	-0.015	0.399	-0.089
	31 – 40 ปี	3.64	0.015	-	0.414	-0.074
	41 – 50 ปี	3.23	-0.399	-0.414	-	-0.488
	51 – 60 ปี	3.71	0.089	0.074	0.488	-
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน	21 – 30 ปี	3.63	-	-0.015	0.399	0.025
	31 – 40 ปี	3.64	0.015	-	0.414	0.040
	41 – 50 ปี	3.23	-0.399	-0.414	-	-0.374
	51 – 60 ปี	3.60	-0.025	-0.040	0.374	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามใน

แต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ ช่วงอายุ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ อายุ 41 – 50 ปี

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.25 (ปานกลาง)	3.72 (มาก)	3.87 (มาก)	4.14 (มาก)	3.387	0.021*
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)	0.304	0.823
3. การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและความสามารถอย่างเต็มที่	3.88 (มาก)	3.96 (มาก)	3.97 (มาก)	4.23 (มากที่สุด)	0.952	0.419
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	4.04 (มาก)	1.375	0.255

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่าง

ต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	21 – 30 ปี	3.25	-	-0.470	-0.621*	-0.893*
	31 – 40 ปี	3.72	0.470	-	-0.151	-0.423*
	41 – 50 ปี	3.87	0.621*	0.151	-	-0.272
	51 – 60 ปี	4.14	0.893*	0.423*	0.272	-
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	21 – 30 ปี	3.50	-	-0.100	-0.210	-0.271
	31 – 40 ปี	3.60	0.100	-	-0.110	-0.171
	41 – 50 ปี	3.71	0.210	0.110	-	-0.062
	51 – 60 ปี	3.77	0.271	0.171	0.062	-
3. การได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	21 – 30 ปี	3.88	-	-0.085	-0.093	-0.354
	31 – 40 ปี	3.96	0.085	-	-0.008	-0.269
	41 – 50 ปี	3.97	0.093	0.008	-	-0.261
	51 – 60 ปี	4.23	0.354	0.269	0.261	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า ในปัจจัยย่อยเรื่องตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ ช่วงอายุ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ อายุ 21 – 30 ปี และ กลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ อายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านการสนับสนุน และการยอมรับ	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็น และความคิดเห็นเมื่อทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.38 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.55 (มาก)	3.97 (มาก)	2.609	0.056
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.80 (มาก)	0.757	0.521
3. การได้รับความเข้าใจและการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.86 (มาก)	1.082	0.361
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.50</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.64</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.55</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.87</b> <b>(มาก)</b>	<b>1.504</b>	<b>0.218</b>

**หมายเหตุ:** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ  
ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วย

มาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็น  
 ด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมี  
 ระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับ  
 ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) โดยค่าเฉลี่ยในปีจ้อย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับคำชื่น  
 ชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58)  
 เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับ  
 ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมี  
 ระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับ  
 ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยค่าเฉลี่ยในปีจ้อย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงาน  
 ร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วย  
 มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็น  
 ด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมี  
 ระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 ด้านการสนับสนุนและการยอมรับจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความ  
 คิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
 องค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.10 (มาก)	4.34 (มากที่สุด)	1.416	0.248
2. ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	3.93 (มาก)	3.72 (มาก)	1.402	0.251
3. การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า	3.97 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)	1.593	0.209
4. การประชุมเพื่อวางแผนงานแต่ละครั้ง ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตั้งใจแสดงความคิดเห็น	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	1.361	0.261
5. แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้น	4.00 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	0.206	0.814
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.97 (มาก)</b>	<b>0.381</b>	<b>0.684</b>

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร



ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.76 (มาก)	3.95 (มาก)	0.725	0.487
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	4.03 (มาก)	4.28 (มากที่สุด)	1.388	0.254
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>1.257</b>	<b>0.289</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ  
ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงสถานภาพ

การสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การให้ความร่วมมือภายในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	0.632	0.534
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	0.509	0.602
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น	3.48 (มาก)	3.57 (มาก)	0.173	0.841
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน	3.45 (มาก)	3.51 (มาก)	0.088	0.916
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	0.208	0.813

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.76 (มาก)	3.95 (มาก)	0.889	0.414
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.66 (มาก)	3.72 (มาก)	0.329	0.721
3. การได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	1.051	0.354
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)	<b>0.811</b>	<b>0.448</b>

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า  
ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็น

ด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

**ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามสถานภาพการสมรส**

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นและความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.66 (มาก)	3.78 (มาก)	1.600	0.207
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	3.66 (มาก)	3.68 (มาก)	0.342	0.711
3. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)	0.089	0.915
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>0.553</b>	<b>0.807</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดเห็นและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.66) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีย่อมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดเห็นและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีย่อมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.45 (มากที่สุด)	4.09 (มาก)	4.55 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	3.94 (มาก)	5.113	0.001*
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.27 (มากที่สุด)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	2.013	0.000*
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.55 (มากที่สุด)	3.73 (มาก)	4.48 (มากที่สุด)	4.33 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	6.852	0.000*
4. การให้ความสำคัญและความตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	3.91 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.75 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	4.467	0.002*
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	4.00 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	4.39 (มากที่สุด)	4.17 (มาก)	3.62 (มาก)	8.776	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.23 (มากที่สุด)	3.63 (มาก)	4.20 (มาก)	4.15 (มาก)	3.64 (มาก)	6.998	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า





คุ่มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในทุกปัจจัยย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.45	-	0.364	-0.094	-0.045	0.513*
	อนุปริญญา/ปวส.	4.09	-0.364	-	-0.457*	-0.409	0.150
	ปริญญาตรี	4.55	0.094	0.457*	-	0.048	0.607*
	ปริญญาโท	4.50	0.045	0.409	-0.048	-	0.559*
	ปริญญาเอก	3.94	-0.513*	-0.150	-0.607*	-0.559*	-
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.27	-	0.636*	0.595*	0.273	0.626*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.64	-0.636*	-	-0.041	-0.364	-0.011
	ปริญญาตรี	3.68	-0.595*	0.041	-	-0.323	0.030
	ปริญญาโท	4.00	-0.273	0.364	0.323	-	0.353
	ปริญญาเอก	3.65	-0.626*	0.011	-0.030	-0.353	-
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการทำงานอย่างคุ้มค่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.55	-	0.818*	0.062	0.212	0.722*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.73	-0.818*	-	-0.757*	-0.606*	-0.096
	ปริญญาตรี	4.48	-0.062	0.757*	-	0.151	0.660*
	ปริญญาโท	4.33	-0.212	0.606*	-0.151	-	0.510*
	ปริญญาเอก	3.82	-0.722*	0.096	-0.660*	-0.510*	-

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
4. การให้ความสำคัญและควมตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.91	-	0.545	-0.026	0.159	0.733*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.36	-0.545	-	-0.572*	-0.386	0.187
	ปริญญาตรี	3.94	0.026	0.572*	-	0.185	0.759*
	ปริญญาโท	3.75	-0.159	0.386	-0.185	-	0.574*
	ปริญญาเอก	3.18	-0.733*	-0.187	-0.759*	-0.574*	-
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.00	-	0.636*	-0.387	-0.167	0.382
	อนุปริญญา/ปวส.	3.36	-0.636*	-	-1.023*	-0.803*	-0.254
	ปริญญาตรี	4.39	0.387	1.023*	-	0.220	0.769*
	ปริญญาโท	4.17	0.167	0.803*	-0.220	-	0.549*
	ปริญญาเอก	3.62	-0.382	0.254	-0.769*	-0.549*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 22 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรี

และกลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกและกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส.

ในปัจจุบันข้อร้องเรียนที่ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจุบันข้อร้องเรียนการทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจุบันข้อร้องเรียนการประชุมเพื่อวางแผนงานแต่ละครั้ง ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตั้งใจแสดงความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส.

ในปัจจุบันข้อร้องเรียนแม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย ด้านการมอบอำนาจ	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความสามารถในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.18 (มาก)	3.55 (มาก)	3.84 (มาก)	4.42 (มากที่สุด)	3.79 (มาก)	2.855	0.028*
2. ความรู้สึกมีคุณค่า และภาคภูมิใจในงานที่ ปฏิบัติ	4.45 (มากที่สุด)	3.73 (มาก)	4.45 (มากที่สุด)	4.42 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)	3.987	0.005*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.31</b> (มากที่สุด)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>4.14</b> (มาก)	<b>4.42</b> (มากที่สุด)	<b>3.89</b> (มาก)	<b>3.443</b>	<b>0.046*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ  
ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษานูปริญญา/ปวส.มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

(ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็น  
ด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่  
ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด  
(ค่าเฉลี่ย 4.45) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็น  
ด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก  
ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก  
ที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความ  
คิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่  
ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย  
4.00) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปาน  
กลาง (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามี  
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจในทุกปัจจัยย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.18	-	0.636*	0.343	-0.235	0.388
	อนุปริญญา/ปวส.	3.55	-0.636*	-	-0.293	-0.871*	-0.249
	ปริญญาตรี	3.84	-0.343	0.293	-	-0.578*	0.045
	ปริญญาโท	4.42	0.235	0.871*	0.578*	-	0.623*
	ปริญญาเอก	3.79	-0.388	0.249	-0.045	-0.623*	-
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.45	-	0.727*	0.003	0.038	0.455
	อนุปริญญา/ปวส.	3.73	-0.727*	-	-0.724*	-0.689*	-0.273
	ปริญญาตรี	4.45	-0.003	0.724*	-	0.035	0.452*
	ปริญญาโท	4.42	-0.038	0.689*	-0.035	-	0.417
	ปริญญาเอก	4.00	-0.455	0.273	-0.452*	-0.417	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 8 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การให้ความร่วมมือภายใน หน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ	4.27 (มากที่สุด)	3.00 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	13.082	0.000*
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ กันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ	4.18 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	4.06 (มาก)	4.08 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	10.028	0.000*
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้ง เกิดขึ้น	4.09 (มาก)	2.91 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	4.08 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	12.810	0.000*
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อ ใจซึ่งกันและกัน	4.09 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	7.170	0.000*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.15</b> (มาก)	<b>3.09</b> (ปานกลาง)	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.11</b> (ปานกลาง)	<b>14.288</b>	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ  
ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา



จากตารางที่ 38 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) และทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรกได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในทุกปัจจัยย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมและความร่วมมือจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมและความร่วมมือ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. การให้ความร่วมมือภายในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.27	-	1.273*	0.273	0.356	1.214*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.00	-1.273*	-	-1.000*	-0.917*	-0.059
	ปริญญาตรี	4.00	-0.273	1.000*	-	0.083	0.941*
	ปริญญาโท	3.92	-0.356	0.917*	-0.083	-	0.858*
	ปริญญาเอก	3.06	-1.214*	0.059	-0.941*	-0.858*	-
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.18	-	0.636*	0.117	0.098	0.947*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.55	-0.636*	-	-0.519*	-0.538*	0.310
	ปริญญาตรี	4.06	-0.117	0.519*	-	-0.019	0.829*
	ปริญญาโท	4.08	-0.098	0.538*	0.019	-	0.848*
	ปริญญาเอก	3.24	-0.947*	-0.310	-0.829*	-0.848*	-
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.09	-	1.182*	0.188	0.008	1.061*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.91	-1.182*	-	-0.994*	-1.174*	-0.120
	ปริญญาตรี	3.90	-0.188	0.994*	-	-0.180	0.874*
	ปริญญาโท	4.08	-0.008	1.174*	0.180	-	1.054*
	ปริญญาเอก	3.03	-1.061*	0.120	-0.874*	-1.054*	-

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่าSig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.09	-	1.182*	0.252	0.424	0.973*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.91	-1.182*	-	-0.930*	-0.758*	-0.209
	ปริญญาตรี	3.84	-0.252	0.930*	-	0.172	0.721*
	ปริญญาโท	3.67	-0.424	0.758*	-0.172	-	0.549*
	ปริญญาเอก	3.12	-0.973*	0.209	-0.721*	-0.549*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 24 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและทำน่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.18 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.42 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	4.986	0.001*
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.91 (มาก)	2.91 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)	4.33 (มากที่สุด)	3.35 (ปานกลาง)	7.683	0.000*
3. การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและความสามารถอย่างเต็มที่	4.36 (มากที่สุด)	3.36 (ปานกลาง)	4.35 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	8.825	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.15 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	4.11 (มาก)	4.44 (มากที่สุด)	3.58 (มาก)	8.949	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 40 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.44) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่

ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในทุกปัจจัยย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.18	-	1.000*	0.182	-0.235	0.476
	อนุปริญญา/ปวส.	3.18	-1.000*	-	-0.818*	-1.235*	-0.524*
	ปริญญาตรี	4.00	-0.182	0.818*	-	-0.417	0.294
	ปริญญาโท	4.42	0.235	1.235*	0.417	-	0.711*
	ปริญญาเอก	3.71	-0.476	0.524*	-0.294	-0.711*	-
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.91	-	1.000*	-0.091	-0.424	0.556*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.91	-1.000*	-	-1.091*	-1.424*	-0.444
	ปริญญาตรี	4.00	0.091	1.091*	-	-0.333	0.647*
	ปริญญาโท	4.33	0.424	1.424*	0.333	-	0.980*
	ปริญญาเอก	3.35	-0.556*	0.444	-0.647*	-0.980*	-
3. การได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.36	-	1.000*	0.009	-0.220	0.658*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.36	-1.000*	-	-0.991*	-1.220*	-0.342
	ปริญญาตรี	4.35	-0.009	0.991*	-	-0.228	0.649*
	ปริญญาโท	4.58	0.220	1.220*	0.228	-	0.877*
	ปริญญาเอก	3.71	-0.658*	0.342	-0.649*	-0.877*	-



จากตารางที่ 41 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ มีจำนวน 17 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมี รายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มปริญญาโทและกลุ่มปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.

ในปัจจัยย่อยเรื่องทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและ ความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและ ความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นและความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.09 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	4.17 (มาก)	3.50 (มาก)	3.517	0.010*
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	4.00 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.75 (มาก)	3.47 (มาก)	2.724	0.034*
3. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.09 (มาก)	3.27 (ปานกลาง)	3.94 (มาก)	3.83 (มาก)	3.41 (มาก)	4.621	0.002*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.30</b> (ปานกลาง)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.46</b> (มาก)	<b>3.745</b>	<b>0.007*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 42 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) และเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับ ในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการ ปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วย มาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) และเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับ ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมี ระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับมีระดับ ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่าง ดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วง ระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับในทุกปัจจัยย่อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นและความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.09	-	0.727*	0.317	-0.076	0.591*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.36	-0.727*	-	-0.411	-0.803*	-0.136
	ปริญญาตรี	3.77	-0.317	0.411	-	-0.392	0.274
	ปริญญาโท	4.17	0.076	0.803*	0.392	-	0.667*
	ปริญญาเอก	3.50	-0.591*	0.136	-0.274	-0.667*	-
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการทำงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.00	-	0.727*	0.161	0.250	0.529*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.27	-0.727*	-	-0.566*	-0.477	-0.198
	ปริญญาตรี	3.84	-0.161	0.566*	-	0.089	0.368*
	ปริญญาโท	3.75	-0.250	0.477	-0.089	-	0.279
	ปริญญาเอก	3.47	-0.529*	0.198	-0.368*	-0.279	-
3. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.09	-	0.818*	0.155	0.258	0.679*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.27	-0.818*	-	-0.663*	-0.561*	-0.139
	ปริญญาตรี	3.94	-0.155	0.663*	-	0.102	0.524*
	ปริญญาโท	3.83	-0.258	0.561*	-0.102	-	0.422
	ปริญญาเอก	3.41	-0.679*	0.139	-0.524*	-0.422	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 13 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดเห็นและความคิดเห็นของท่าน มักจะได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญาเอก กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.09 (มาก)	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)	4.37 (มากที่สุด)	4.35 (มากที่สุด)	1.1037	0.393
2. การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)	3.47 (มาก)	3.94 (มาก)	1.778	0.140
3. การเกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการทำงานอย่างคุ้มค่า	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	4.37 (มากที่สุด)	4.20 (มาก)	1.222	0.307
4. การให้ความสำคัญและความตั้งใจในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเพื่อวางแผนงาน	3.45 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.75 (มาก)	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	1.593	0.183
5. การได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.98 (มาก)	0.180	0.948
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.81</b> (มาก)	<b>3.68</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>0.951</b>	<b>0.438</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร  
ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 44 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย

4.09) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาด นั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวม ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมี ความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามี ระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาส ในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่ามีระดับ ความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น อย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับ โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ อย่างคุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35) การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่าง คุ้มค่ามีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับ โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98)

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการ ทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	4.12 (มาก)	2.914	0.025*
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.82 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)	4.32 (มากที่สุด)	4.35 (มากที่สุด)	2.259	0.069
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	4.07 (มาก)	4.23 (มากที่สุด)	3.131	0.018*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ  
ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 45 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึก งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึก



ว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	1 - 5 ปี	3.55	-	0.045	-0.080	-0.297	-0.572*
	6 - 10 ปี	3.50	-0.045	-	-0.125	-0.342	-0.618*
	11 - 15 ปี	3.63	0.080	0.125	-	-0.217	-0.493
	16 - 20 ปี	3.84	0.297	0.342	0.217	-	-0.276
	มากกว่า 20 ปี	4.12	0.572*	0.618*	0.493	0.276	-
2. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	1 - 5 ปี	3.82	-	-0.082	-0.182	-0.498	-0.535
	6 - 10 ปี	3.90	0.082	-	-0.100	-0.416	-0.453
	11 - 15 ปี	4.00	0.182	0.100	-	-0.316	-0.353
	16 - 20 ปี	4.32	0.498	0.416	0.316	-	-0.037
	มากกว่า 20 ปี	4.35	0.535	0.453	0.353	0.037	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจในปัจจัยย่อยเรื่องเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปี

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การให้ความร่วมมือภายใน หน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ	3.73 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	0.684	0.605
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ กันร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ งานประสบความสำเร็จ	3.91 (มาก)	3.70 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.80 (มาก)	0.836	0.505
3. การร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้ง เกิดขึ้น	3.91 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)	3.57 (มาก)	0.953	0.437
4. การทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อ ใจซึ่งกันและกัน	4.00 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.43 (มาก)	1.411	0.236
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.40</b> (ปานกลาง)	<b>3.37</b> (ปานกลาง)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.61</b> (มาก)	<b>0.830</b>	<b>0.509</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ  
ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 47 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกันมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก



3.65) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.55 (มาก)	3.50 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	3.98 (มาก)	1.834	0.129
2. การฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.73 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.95 (มาก)	3.69 (มาก)	1.184	0.323
3. การได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	3.75 (มาก)	4.16 (มาก)	4.10 (มาก)	0.518	0.722
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.53 (มาก)	3.66 (มาก)	4.07 (มาก)	3.92 (มาก)	1.123	0.351

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 48 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า



เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. การได้รับการยอมรับความคิดและความคิดเห็นเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.64 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.86 (มาก)	1.182	0.324
2. การได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีเยี่ยม	3.64 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.78 (มาก)	0.979	0.423
3. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)	3.80 (มาก)	0.745	0.564
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.43</b> (มาก)	<b>3.54</b> (มาก)	<b>3.56</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>1.065</b>	<b>0.378</b>

**หมายเหตุ:** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ  
ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 49 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) และเวลา

ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) และเวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ



ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	35 (35.40)	39 (39.40)	24 (24.20)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.09 (มีความผูกพัน)	1
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก	22 (22.20)	22 (22.20)	30 (30.30)	14 (14.10)	11 (11.10)	3.30 (ไม่มีความรู้สึกผูกพัน)	3
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	34 (34.30)	35 (35.40)	28 (28.30)	2 (2.00)	0 (0.00)	4.02 (มีความผูกพัน)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.80</b> (มีความผูกพัน)	

**หมายเหตุ : การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึง พนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Not Engaged Employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee)

จากตารางที่ 50 พบว่า ในด้านภาพรวมของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยวิชาของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (T - test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	เพศ		T - Value	ค่า sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.02 (มาก)	4.15 (มาก)	-0.785	0.435
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก	3.28 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	-0.148	0.883
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	3.98 (มาก)	4.06 (มาก)	-0.452	0.652
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.76 (มาก)	3.84 (มาก)	-0.474	0.636

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 51 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมี

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบ สรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	อายุ				F-Value	ค่า Sig.
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.63 (มาก)	3.84 (มาก)	4.13 (มาก)	4.34 (มากที่สุด)	3.120	0.030*
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก	3.25 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	0.686	0.563
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.97 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)	2.133	0.013*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.58</b> (มาก)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>1.883</b>	<b>0.138</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 52 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อ

ภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำและท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม

ตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	21 – 30 ปี	3.63	-	-0.215	-0.504	-0.718*
	31 – 40 ปี	3.84	0.215	-	-0.289	-0.503*
	41 – 50 ปี	4.13	0.504	0.289	-	-0.214
	51 – 60 ปี	4.34	0.718*	0.503*	0.214	-
2. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	21 – 30 ปี	3.88	-	0.115	-0.093	-0.411
	31 – 40 ปี	3.76	-0.115	-	-0.208	-0.526*
	41 – 50 ปี	3.97	0.093	0.208	-	-0.318
	51 – 60 ปี	4.29	0.411	0.526*	0.318	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน 3 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	สถานภาพการสมรส		F-Value	ค่า Sig.
	โสด (n = 29)	สมรส (n = 65)		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.83 (มาก)	4.18 (มาก)	2.484	0.089
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัวเพื่อนหรือคนรู้จัก	3.21 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	0.148	0.863
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	3.76 (มาก)	4.14 (มาก)	2.072	0.131
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>1.215</b>	<b>0.301</b>

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน  
ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 54 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา					F-Value	ค่า Sig.
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.45 (มากที่สุด)	3.91 (มาก)	4.39 (มากที่สุด)	4.25 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	4.440	0.002*
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัวเพื่อนหรือคนรู้จัก	3.55 (มาก)	2.27 (น้อย)	3.74 (มาก)	3.92 (มาก)	2.94 (ปานกลาง)	4.867	0.001*
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาค วิชาอาชีวศาสตร์	4.36 (มากที่สุด)	3.82 (มาก)	4.42 (มากที่สุด)	4.25 (มากที่สุด)	3.53 (มาก)	6.693	0.000*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>4.12</b> (มาก)	<b>3.33</b> (ปานกลาง)	<b>4.18</b> (มา)	<b>4.13</b> (มาก)	<b>3.39</b> (ปานกลาง)	<b>6.312</b>	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 55 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3



ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.39) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจุบันย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมในทุกปัจจัยย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.45	-	0.545	0.067	0.205	0.749*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.91	-0.545	-	-0.478	-0.341	0.203
	ปริญญาตรี	4.39	-0.067	0.478	-	0.137	0.681*
	ปริญญาโท	4.25	-0.205	0.341	-0.137	-	0.544*
	ปริญญาเอก	3.71	-0.749*	-0.203	-0.681*	-0.544*	-
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัวหรือคนรู้จัก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.55	-	1.273*	-0.196	-0.371	0.604
	อนุปริญญา/ปวส.	2.27	-1.273*	-	-1.469*	-1.644*	-0.668
	ปริญญาตรี	3.74	0.196	1.469*	-	-0.175	0.801*
	ปริญญาโท	3.92	0.371	1.644*	0.175	-	0.975*
	ปริญญาเอก	2.94	-0.604	0.668	-0.801*	-0.975*	-
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.36	-	0.545	-0.056	0.114	0.834*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.82	-0.545	-	-0.601*	-0.432	0.289
	ปริญญาตรี	4.42	0.056	0.601*	-	0.169	0.890*
	ปริญญาโท	4.25	-0.114	0.432	-0.169	-	0.721*
	ปริญญาเอก	3.53	-0.834*	-0.289	-0.890*	-0.721*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 12 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อย ดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กลุ่มระดับการศึกษاپริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษاپริญญาเอก

ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษاپริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษاپริญญาเอก

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	อายุการทำงาน					F-Value	ค่า Sig.
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.64 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มากที่สุด)	4.21 (มากที่สุด)	4.25 (มากที่สุด)	2.368	0.048*
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัวเพื่อนหรือคนรู้จัก	3.36 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	0.614	0.654
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุศาสตร์	3.91 (มาก)	3.60 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	4.16 (มาก)	1.064	0.379
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.56 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.85 (มาก)	3.92 (ปานกลาง)	1.002	0.411

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 57 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า อายุการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันด้านภาพรวม

ตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/(Sig.)				
			1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	1 - 5 ปี	3.64	-	-0.164	-0.114	-0.574	-0.619*
	6 - 10 ปี	3.80	0.164	-	0.050	-0.411	-0.455
	11 - 15 ปี	3.75	0.114	-0.050	-	-0.461	-0.505
	16 - 20 ปี	4.21	0.574	0.411	0.461	-	-0.044
	มากกว่า 20 ปี	4.25	0.619*	0.455	0.505	0.044	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน 1 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเป็นปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน						F-Value	ค่า Sig.
	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.88 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)	4.14 (มาก)	4.20 (มาก)	0.693	0.630
2. การแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัวเพื่อนหรือคนรู้จัก	3.13 (ปานกลาง)	3.45 (มาก)	3.17 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)	3.41 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	0.484	0.788
3. ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาอายุรศาสตร์	3.63 (มาก)	4.00 (มาก)	4.17 (มาก)	4.00 (มาก)	3.57 (มาก)	4.11 (มาก)	0.933	0.464
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	3.78 (มาก)	3.72 (มาก)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	3.90 (มาก)	0.581	0.714

**หมายเหตุ :** ตัวแปรตาม: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ประกอบด้วย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่าน

ตัวแปรอิสระ: รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

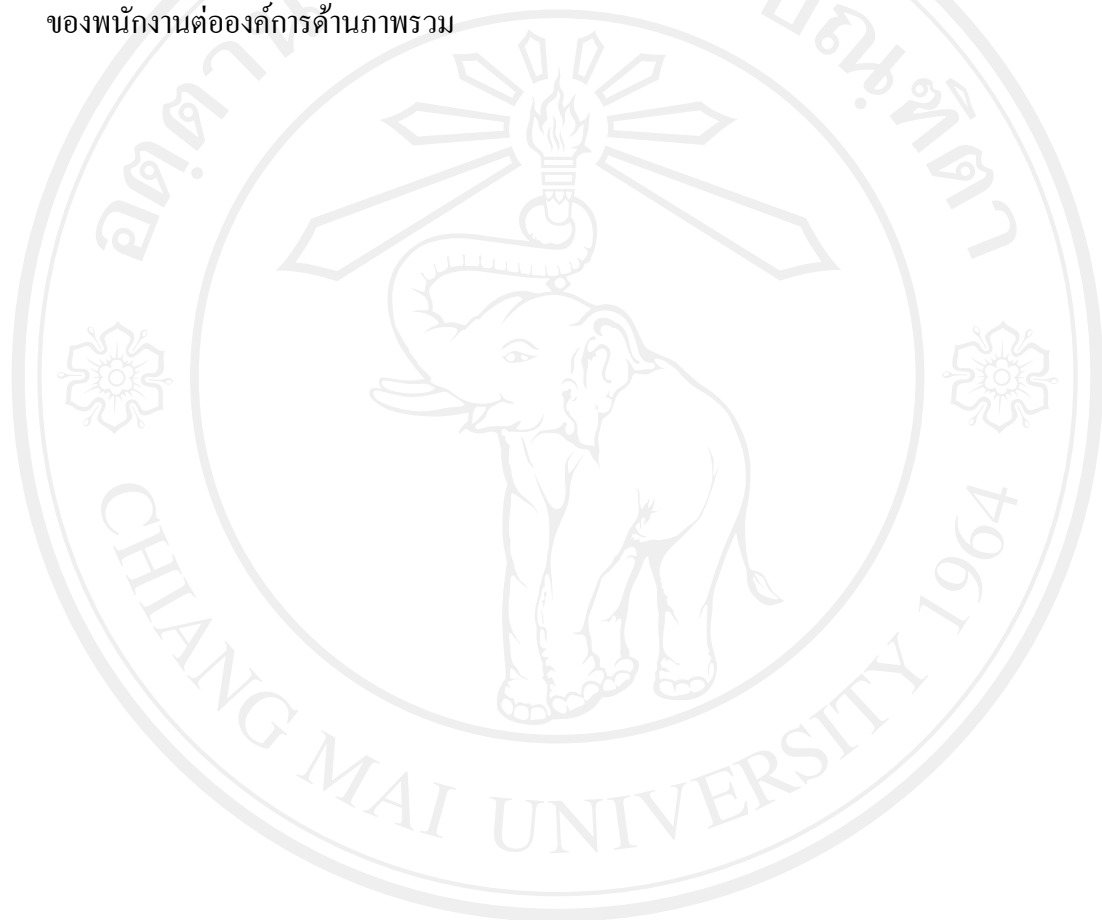
จากตารางที่ 59 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ย 5,001 – 10,000 บาท ต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชาของท่านมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตามลำดับ





เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านภาพรวม				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	0.368	2.968	0.253	0.004*	0.883a	0.780
ด้านการมอบอำนาจ	0.270	2.654	0.207	0.009*		
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	0.197	2.327	0.168	0.022*		
ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	0.423	4.294	0.371	0.000*		
ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	0.021	0.206	0.017	0.837		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ:** ตัวแปรทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

จากตารางที่ 60 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ (R) ในเชิงบวกค่อนข้างสูงคือ 0.883 โดยปัจจัยในด้านต่างๆที่เป็นตัวแปรทำนายสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 78 อีกร้อยละ 22 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาผลของ

ความสัมพันธ์ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มีรายละเอียด ดังนี้

ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือและปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมได้มากที่สุด ( $\beta = 0.371$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ( $\beta = 0.253$ ) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ( $\beta = 0.207$ ) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ( $\beta = 0.168$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ ( $\beta = 0.017$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายและตัวแปรตามนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคือปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่

ตารางที่ 61 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ให้ข้อเสนอแนะ	14	14.14
ไม่ให้ข้อเสนอแนะ	85	85.86
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 99 คน ส่วนใหญ่ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ  
ข้อเสนอแนะ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 85.86 และให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ จำนวน 14 คน คิด  
เป็นร้อยละ 14.14

ตารางที่ 62 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ  
ในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	7.14
ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ	0	0.00
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	5	35.71
ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า	6	42.86
ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ	2	14.29
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ จำนวน 14 คน  
ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจาก  
คำถามปลายเปิด ดังนี้

### ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

- พนักงานทุกคนควรมีการกำหนดภาระงานทั้งในหน่วยของตนเองและของภาควิชาอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (เสนอแนะ 1 คน)

### ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

- เมื่อทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ควรให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเสมือนกับทำงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน (เสนอแนะ 4 คน)
- เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในภาควิชา ควรให้ทุกคนทุกตำแหน่งทุกหน่วยงานได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (เสนอแนะ 1 คน)

### ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

- ควรมีการจัดสัมมนาอบรมด้านวิชาการอย่างน้อยเดือนละครั้งเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน (เสนอแนะ 3 คน)
- สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีควรมีการมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นต่อไป เช่น การให้โบนัส การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง (เสนอแนะ 3 คน)

### ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

- ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยวิชาของตนและหน่วยวิชาอื่น เมื่อมีการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องใช้การตัดสินใจ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม (เสนอแนะ 1 คน)
- ในบางครั้ง หัวหน้างานควรเปิดโอกาสในการรับฟังปัญหา ความคิดเห็นหรือความต้องการของพนักงาน (เสนอแนะ 1 คน)