

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 135 ชุด คิดเป็น 100% ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอายุงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 102 | 75.6 |
| หญิง | 33 | 24.4 |
| รวม | 135 | 100.0 |
| 2. อายุ | | |
| 21 – 30 ปี | 56 | 41.5 |
| 31 – 40 ปี | 63 | 46.7 |
| 41 – 50 ปี | 15 | 11.1 |
| ไม่ตอบ | 1 | 0.7 |
| รวม | 135 | 100.0 |
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 51 | 37.8 |
| สมรส | 83 | 61.5 |
| อื่นๆ ไปรกระบุ | 1 | 0.7 |
| รวม | 135 | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------------|
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ป.6 – ม.3 | 40 | 29.6 |
| ม.6 – ปวส. | 68 | 50.4 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 27 | 20.0 |
| รวม | 135 | 100.0 |
| 5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท | | |
| ต่ำกว่า 3 ปี | 14 | 10.4 |
| 3 – 5 ปี | 27 | 20.0 |
| 5 – 10 ปี | 39 | 28.9 |
| มากกว่า 10 ปี | 55 | 40.7 |
| รวม | 135 | 100.0 |
| 6. รายได้ต่อเดือน | | |
| น้อยกว่า 6,000 บาท | 6 | 4.4 |
| 6,001 – 10,000 บาท | 61 | 45.2 |
| 10,000 – 15,000 บาท | 37 | 27.4 |
| มากกว่า 15,000 บาท | 31 | 23.0 |
| รวม | 135 | 100.0 |
| 7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 122 | 90.4 |
| ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง | 8 | 5.9 |
| ผู้บริหารระดับสูง | 5 | 3.7 |
| รวม | 135 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน หรือร้อยละ 75.6 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 สถานภาพสมรสแล้ว เป็นร้อยละ 61.5 ระดับการศึกษา ม.6 – ปวส. ร้อยละ 50.4 อายุงานมากกว่า

10 ปี ร้อยละ 40.7 รายได้อยู่ในช่วง 6,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 45.2 โดยมีพนักงานอยู่ในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 90.4

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับการให้ความสำคัญ | | | | | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
|--|----------------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต | 24 (17.8) | 78 (57.8) | 29 (21.5) | 3 (2.2) | 1 (0.7) | 3.90 | มาก |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน | 35 (25.9) | 69 (51.1) | 30 (22.2) | 1 (0.7) | - | 4.02 | มาก |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางการเงินของครอบครัว | 14 (10.4) | 29 (21.5) | 83 (61.5) | 8 (5.9) | 1 (0.7) | 3.35 | ปานกลาง |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 14 (10.4) | 52 (38.5) | 58 (43.0) | 9 (6.7) | 2 (1.5) | 3.50 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.69 | มาก |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยรวมแล้ว พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.69)

เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่าปัจจัยที่ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ เรื่องของความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และภูมิฐานะที่พักอาศัยของครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.50) ยกเว้นในเรื่อง สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางการเงินของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์การจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | เพศ | |
|--|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 3.90 (มาก) | 3.88 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 4.09 (มาก) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.32 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.44 (ปานกลาง) | 3.67 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.66 (มาก) | 3.76 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากพอๆกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในเรื่อง ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่เพศชายให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์การจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | อายุ | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 21-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50ปี |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 3.98 (มาก) | 3.86 (มาก) | 3.67 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมใน การทำงาน | 4.00 (มาก) | 4.08 (มาก) | 3.93 (มาก) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.36 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.48 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.70 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.63 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย1.00-1.49=น้อยที่สุด,1.50-2.49=น้อย,2.50-3.49=ปานกลาง,3.50-4.49=มาก,4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลที่
ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในทุกช่วงของอายุอยู่ในระดับมาก พอๆกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วน
บุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วน
หนึ่งของชีวิต ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
และให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่
พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องภูมิฐานะ และที่พักอาศัยของครอบ
ครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุต่ำลงมาที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจําแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | สถานภาพ | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | โสด | สมรส | อื่นๆ (โปรตระกูล) |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 3.88 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน | 3.82 (มาก) | 4.16 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.20 (ปานกลาง) | 3.45 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.51 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.60 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทั้ง โสดและสมรสให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานที่มีสถานะภาพอื่นๆ (หม้าย) ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกสถานภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่อยู่ในสถานะภาพอื่นๆ (หม้าย) ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพ โสดให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วและอื่นๆ (หม้าย) ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับการศึกษา | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------------|
| | ป6-ม.3 | ม.6-ปวศ. | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 3.95 (มาก) | 3.96 (มาก) | 3.67 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน | 4.10 (มาก) | 3.96 (มาก) | 4.07 (มาก) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.25 (ปานกลาง) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.37 (มาก) | 3.53 (มาก) | 3.59 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.66 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.72 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย1.00-1.49=น้อยที่สุด,1.50-2.49=น้อย,2.50-3.49=ปานกลาง,3.50-4.49=มาก,4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และภูมิฐานะและที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับที่ต่ำลงมาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์กรจําแนกตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระยะเวลาที่ทำงาน ในบริษัท | | | |
|--|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า3ปี | 3-5ปี | 5-10ปี | มากกว่า10ปี |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 4.07 (มาก) | 4.11 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.95 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 3.85 (มาก) | 4.00 (มาก) | 4.13 (มาก) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.14 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.29 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.71 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.62 (มาก) | 3.72 (มาก) | 3.52 (มาก) | 3.81 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย1.00-1.49=น้อยที่สุด,1.50-2.49=น้อย,2.50-3.49=ปานกลาง,3.50-4.49=มาก,4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีอายุงานในทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงานมาก และให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุงานต่ำลงมาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์กรจําแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | รายได้ต่อเดือน | | | |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | น้อยกว่า 6,000บาท | 6,001 – 10,000บาท | 10,001 – 15,000บาท | มากกว่า 15,000บาท |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 4.00 (มาก) | 4.02 (มาก) | 3.86 (มาก) | 3.68 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมใน การทำงาน | 4.17 (มาก) | 3.95 (มาก) | 4.03 (มาก) | 4.13 (มาก) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.17 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.33 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.65 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.66 (มาก) | 3.68 (มาก) | 3.67 (มาก) | 3.73 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย1.00-1.49=น้อยที่สุด,1.50-2.49=น้อย,2.50-3.49=ปานกลาง,3.50-4.49=มาก,4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีอายุงานในทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่งของชีวิต ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงานมาก
และสภาพความเป็นอยู่และฐานะทางการเงินของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000บาท และ มากกว่า 15,000บาทให้ความสำคัญ
สำคัญต่อภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่รายได้ต่อเดือน
ต่ำลงมาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ตำแหน่งงาน | | |
|--|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | พนักงานระดับ ปฏิบัติการ | ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง | ผู้บริหารระดับ สูง |
| ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต | 3.90 (มาก) | 3.63 (มาก) | 4.20 (มาก) |
| ความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมใน การทำงาน | 4.02 (มาก) | 3.75 (มาก) | 4.60 (มากที่สุด) |
| สภาพความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัว | 3.30 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 4.20 (มาก) |
| ภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว | 3.49 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.80 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.67 (มาก) | 3.56 (มาก) | 4.20 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล
ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล
ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ของชีวิต และความรักความอบอุ่นของครอบครัวทำให้มีความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
โดยที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

พนักงานระดับผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อภูมิฐานะและที่พักอาศัยของครอบครัว
อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ
ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานในระดับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็น
อยู่และฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับสูง
ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน | ระดับการให้ความสำคัญ | | | | | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 16 (11.9) | 52 (38.5) | 55 (40.7) | 10 (7.4) | 2 (1.5) | 3.52 | มาก |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 17 (12.6) | 62 (45.9) | 48 (35.6) | 5 (3.7) | 3 (2.2) | 3.65 | มาก |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 9 (6.7) | 35 (25.9) | 53 (39.3) | 28 (20.7) | 10 (7.4) | 3.04 | ปานกลาง |
| มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 8 (5.9) | 49 (36.3) | 57 (42.2) | 16 (11.9) | 5 (3.7) | 3.29 | ปานกลาง |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 16 (11.9) | 75 (55.6) | 41 (30.4) | 3 (2.2) | - | 3.77 | มาก |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 9 (6.7) | 69 (51.1) | 46 (34.1) | 9 (6.7) | 2 (1.5) | 3.55 | มาก |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 16 (11.9) | 59 (43.7) | 45 (33.3) | 13 (9.6) | 2 (1.5) | 3.55 | มาก |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 12 (8.9) | 63 (46.7) | 53 (39.3) | 4 (3.0) | 3 (2.2) | 3.57 | มาก |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 17 (12.6) | 55 (40.7) | 56 (41.5) | 7 (5.2) | - | 3.61 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.50 | มาก |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.50)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (ค่าเฉลี่ย 3.52) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.77) การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) การได้มีโอกาส

แสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ ยกเว้น งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.04) การได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน | เพศ | |
|--|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.49 (ปานกลาง) | 3.61 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.68 (มาก) | 3.48 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.04 (ปานกลาง) | 3.03 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.36 (ปานกลาง) | 3.06 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.75 (มาก) | 3.82 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.54 (มาก) | 3.58 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.52 (มาก) | 3.64 (มาก) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.55 (มาก) | 3.64 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.60 (มาก) | 3.50 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 (มาก) | 3.76 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากพอๆกัน

เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการได้รับความเชื่อถือ

และไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา และมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องของงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศชายที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ในเรื่องของงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศหญิงที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิด
ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ | อายุ | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 21-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50ปี |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.54 (มาก) | 3.51 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.82 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.14 (ปานกลาง) | 2.87 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.41 (ปานกลาง) | 3.29 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.82 (มาก) | 3.81 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.63 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.27 (ปานกลาง) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.59 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.61 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.27 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.58 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุมากขึ้น ไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องของงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจอยู่ในระดับมาก และในเรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา การได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุในช่วง 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติ

งาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนเอง และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุในช่วง 41-50 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน | สถานภาพ | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | โสด | สมรส | อื่นๆโปรดระบุ |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.51 (มาก) | 3.53 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.67 (มาก) | 3.60 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.06 (ปานกลาง) | 3.04 (ปานกลาง) | 2.00 (น้อย) |
| มีโอกาสเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.27 (ปานกลาง) | 3.29 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.71 (มาก) | 3.81 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.43 (ปานกลาง) | 3.61 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.47 (ปานกลาง) | 3.59 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.51 (มาก) | 3.60 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.59 (มาก) | 3.61 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.46 (ปานกลาง) | 3.52 (มาก) | 3.66 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่สมรสแล้วและอื่นๆ(หม้าย)ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับที่มากพอๆกัน ยกเว้นพนักงานที่เป็น โสด ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกสถานภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในเรื่องของงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การที่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

พนักงานที่โสดและสมรสแล้ว ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในเรื่องของการได้ทำงานที่ตนเองถนัดอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องของงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หม้าย)ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางน้อย และมาก ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและอื่นๆ(หม้าย)ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิด
ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน | ระดับการศึกษา | | |
|--|-------------------|-------------------|----------------------------|
| | ป6-ม.3 | ม.6-ปวศ. | ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.37 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.81 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.53 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.89 (มาก) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 2.75 (ปานกลาง) | 3.10 (ปานกลาง) | 3.30 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ | 3.33 (ปานกลาง) | 3.21 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด | 3.77 (มาก) | 3.74 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการ ปฏิบัติงาน | 3.60 (มาก) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.74 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.47 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) | 3.70 (มาก) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.55 (มาก) | 3.51 (มาก) | 3.74 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.65 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.70 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.44 (ปานกลาง) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.68 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
มาก ส่วนพนักงานที่มีความรู้ที่ต่ำลงมาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของ
การได้รับผิดชอบทำงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วาง
ใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง ใน
การปฏิบัติงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ให้ความสำคัญใน

เรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงาน ที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ป.6-ม.3 และ ม.6 -ปวส ให้ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษา ป.6-ม.3 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อการที่มี ส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6- ปวส. ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษา ม.6- ปวส. และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อการได้มี โอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ พนักงานที่มีการศึกษา ป.6-ม.3 ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจําแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน | ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท | | | |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า3ปี | 3-5ปี | 5-10ปี | มากกว่า10ปี |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.29 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.60 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.86 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.64 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.21 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 2.77 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.50 (มาก) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.21 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.86 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.77 (มาก) | 3.78 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.64 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.71 (มาก) | 3.48 (ปานกลาง) | 3.51 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.86 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.59 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.86 (มาก) | 3.56 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.64 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.44 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าโดยรวมแล้ว พนักงานที่มีอายุงานอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 3 ปี , 3-5 ปี และมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 5-10 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานทุกช่วงอายุงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี, มากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัดอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และ 5-10 ปี ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี, 5-10 ปี , และมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี , 3-5 ปี และมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ,5-10 ปี,มากกว่า10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการที่มี โอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันและกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการได้มีโอกาสแสดง ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิด
ความผูกพันต่อองค์การจําแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน | รายได้ต่อเดือน | | | |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | น้อยกว่า 6,000บาท | 6,001 – 10,000บาท | 10,001 – 15,000บาท | มากกว่า 15,000บาท |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.00 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.54 (มาก) | 3.97 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 4.00 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 2.83 (ปานกลาง) | 2.72 (ปานกลาง) | 3.22 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบ การณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.67 (มาก) | 3.31 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.42 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.83 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.84 (มาก) | 3.84 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและ แนวทางการปฏิบัติงาน | 3.83 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.74 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน | 3.83 (มาก) | 3.52 (มาก) | 3.32 (ปานกลาง) | 3.81 (มาก) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงาน | 4.00 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.81 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 4.17 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.74 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.68 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง น้อยกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้อยู่ในช่วง 6,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในทุกๆระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ในเรื่องการได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิดอยู่ในระดับมาก และในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ในระดับต่ำกว่า 6,000 บาท , 6,001 – 10,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในเรื่องของงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน และการได้มีโอกาสปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่สำคัญมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ในระดับ 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ในระดับต่ำกว่า 6,000 บาท ให้ความสำคัญในเรื่อง การได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 6,000 บาท ถึง มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 – 10,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน | ตำแหน่งงาน | | |
|--|------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | พนักงานระดับปฏิบัติการ | ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง | ผู้บริหารระดับสูง |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | 3.49 (ปานกลาง) | 3.88 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.57 (มาก) | 4.13 (มาก) | 4.20 (มาก) |
| งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | 3.02 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) |
| มีโอกาเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ | 3.28 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 2.80 (ปานกลาง) |
| การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด | 3.76 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.80 (มาก) |
| การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน | 3.52 (มาก) | 3.63 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | 3.52 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน | 3.54 (มาก) | 4.00 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.61 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.47 (ปานกลาง) | 3.79 (มาก) | 3.57 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยรวมแล้ว พนักงานผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ให้ความสำคัญปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานในระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับให้ความสำคัญในเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และความมั่น

คงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานในระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้ความสำคัญต่อเรื่องการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานในระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้ความสำคัญในเรื่องการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ พนักงานผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของ
องค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ | ระดับการให้ความสำคัญ | | | | | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|-------------|------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | แปลค่า |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 11 (8.1) | 70 (51.9) | 46 (34.1) | 8 (5.9) | - | 3.62 | มาก |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 18 (13.3) | 65 (48.1) | 43 (31.9) | 9 (6.7) | - | 3.68 | มาก |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 17 (12.6) | 51 (37.8) | 47 (34.8) | 13 (9.6) | 7 (5.2) | 3.43 | ปานกลาง |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 19 (14.1) | 80 (59.3) | 32 (23.7) | 3 (2.2) | 1 (0.7) | 3.86 | มาก |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 21 (15.6) | 63 (46.7) | 42 (31.1) | 9 (6.7) | - | 3.71 | มาก |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 15 (11.1) | 77 (57.0) | 37 (27.4) | 4 (3.0) | 2 (1.5) | 3.73 | มาก |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 18 (13.3) | 60 (44.4) | 42 (31.1) | 13 (9.6) | 2 (1.5) | 3.59 | มาก |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 19 (14.1) | 58 (43.0) | 42 (31.1) | 12 (8.9) | 4 (3.0) | 3.56 | มาก |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 17 (12.6) | 66 (48.9) | 46 (34.1) | 5 (3.7) | 1 (0.7) | 3.69 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.65 | มาก |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.65)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

(ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ ยกเว้นในเรื่องความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร | เพศ | |
|--|-------------------|-------------------|
| | ชาย(ค่าเฉลี่ย) | หญิง(ค่าเฉลี่ย) |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.58 (มาก) | 3.76 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.68 (มาก) | 3.70 (มาก) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.36 (ปานกลาง) | 3.64 (มาก) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 3.82 (มาก) | 3.97 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.72 (มาก) | 3.70 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 3.68 (มาก) | 3.91 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.64 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 3.49 (ปานกลาง) | 3.79 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.63 (มาก) | 3.88 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.62 (มาก) | 3.75 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสทุกคนให้ได้แสดง

ความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากพอๆกัน

พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงานและความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศชายที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานเพศชาย ให้ความสำคัญในเรื่องการให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ | อายุ | | |
|--|---------------|-------------------|-------------------|
| | 21-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50ปี |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.63 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.84 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.27 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.59 (มาก) | 3.33 (ปานกลาง) | 3.27 (ปานกลาง) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 3.95 (มาก) | 3.79 (มาก) | 3.87 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.88 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 3.75 (มาก) | 3.75 (มาก) | 3.67 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.70 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.27 (ปานกลาง) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 3.61 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.64 (มาก) | 3.76 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.73 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.47 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานที่มีอายุในช่วง 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุในช่วง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน และการช่วยเหลือกันทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุในช่วง 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานอายุช่วง 41- 50 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุในช่วง 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุ 31-50 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้
เกิดความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร | สถานภาพ | | |
|--|---------------|-------------------|-------------------|
| | โสด | สมรส | อื่นๆ ไปรกระนู |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.63 (มาก) | 3.61 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.71 (มาก) | 3.66 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.61 (มาก) | 3.31 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 3.92 (มาก) | 3.82 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.82 (มาก) | 3.64 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 3.84 (มาก) | 3.66 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.65 (มาก) | 3.54 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 3.65 (มาก) | 3.51 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.71 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.72 (มาก) | 3.60 (มาก) | 3.88 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกๆสถานภาพให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกสถานภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก

พนักงานที่สมรสแล้วให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดและอื่นๆ(หม้าย) ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้วให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หม้าย)ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร | ระดับการศึกษา | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------------|
| | ป.6-ม.3 | ม.6-ปวส. | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.78 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.70 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.78 (มาก) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.20 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 3.93 (มาก) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 3.83 (มาก) | 3.76 (มาก) | 4.15 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.60 (มาก) | 3.69 (มาก) | 3.93 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 3.55 (มาก) | 3.74 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.45 (ปานกลาง) | 3.57 (มาก) | 3.81 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 3.63 (มาก) | 3.46 (ปานกลาง) | 3.74 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.70 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| รวม | 3.60 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.87 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก พอๆ กัน

เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีความรู้ในทุกระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กร ในเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนที่ได้ และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีความรู้ระดับ ป.6 – ปวส. ให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมของระบบในการพิจารณาผลงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีความรู้ระดับ ป.6-ม.3 ให้ความสำคัญต่อการให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไปให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีความรู้ระดับ ม.6 – ปวส. ให้ความสำคัญต่อความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีความรู้ระดับ ป.6-ม.3 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้
เกิดความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ | ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท | | | |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า3ปี | 3-5ปี | 5-10ปี | มากกว่า10ปี |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.64 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.59 (มาก) | 3.64 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 3.85 (มาก) | 3.62 (มาก) | 3.56 (มาก) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.93 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.26 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 4.14 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.82 (มาก) | 3.85 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 4.14 (มาก) | 3.74 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.71 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 4.00 (มาก) | 3.78 (มาก) | 3.67 (มาก) | 3.69 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.86 (มาก) | 3.70 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.53 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 4.00 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.56 (มาก) | 3.53 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.79 (มาก) | 3.67 (มาก) | 3.64 (มาก) | 3.71 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.94 (มาก) | 3.68 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.61 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีอายุงานในทุกช่วงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พอๆ กัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานในทุกช่วงอายุงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในเรื่อง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศในความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีให้กับพนักงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุงาน 5 –10 ปี ถึงมากกว่า10 ปี ให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีและ 3-5 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญต่อการให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3ปี , 3 – 5 ปี และมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3ปี , 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. There are also decorative floral motifs on the left and right sides of the inner circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจําแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ | รายได้ต่อเดือน | | | |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | น้อยกว่า 6,000บาท | 6,001 – 10,000บาท | 10,001 – 15,000บาท | มากกว่า 15,000บาท |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.50 (มาก) | 3.72 (มาก) | 3.38 (ปานกลาง) | 3.74 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 4.00 (มาก) | 3.74 (มาก) | 3.54 (มาก) | 3.68 (มาก) |
| ความซื่อสัตย์ของระบบการพิจารณาผลงาน | 4.17 (มาก) | 3.34 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) | 3.77 (มาก) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 4.33 (มาก) | 3.82 (มาก) | 3.62 (มาก) | 4.13 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 4.33 (มาก) | 3.72 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 3.94 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 4.00 (มาก) | 3.64 (มาก) | 3.62 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 4.00 (มาก) | 3.57 (มาก) | 3.35 (ปานกลาง) | 3.81 (มาก) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 4.17 (มาก) | 3.56 (มาก) | 3.24 (ปานกลาง) | 3.84 (มาก) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 4.00 (มาก) | 3.66 (มาก) | 3.49 (ปานกลาง) | 3.94 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 4.05 (มาก) | 3.64 (มาก) | 3.42 (ปานกลาง) | 3.87 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานที่มีรายได้ในระดับต่ำกว่า 6,000 บาท, 6,001 – 10,000บาท และ มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีรายได้ในระดับ 10,000 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในทุกๆระดับให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์การในเรื่อง การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานอยู่ในระดับสำคัญมาก

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท, 6,001 – 10,000 บาท และ มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเรื่องความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ระดับ 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท และ มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเรื่องความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ 6,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

เลขหมู่.....๕

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร | ตำแหน่งงาน | | |
|--|------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | พนักงานระดับปฏิบัติการ | ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง | ผู้บริหารระดับสูง |
| ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 3.63 (มาก) | 3.50 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | 3.70 (มาก) | 3.63 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลงาน | 3.41 (ปานกลาง) | 3.63 (มาก) | 3.60 (มาก) |
| ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน | 3.83 (มาก) | 4.25 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | 3.68 (มาก) | 4.00 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน | 3.70 (มาก) | 4.13 (มาก) | 4.00 (มาก) |
| การให้ความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา | 3.57 (มาก) | 4.13 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) |
| ความเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน | 3.53 (มาก) | 4.13 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | 3.67 (มาก) | 3.88 (มาก) | 3.80 (มาก) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.63 (มาก) | 3.92 (มาก) | 3.66 (มาก) |

หมายเหตุ: ให้ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรในเรื่อง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนที่ได้และสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากพอๆกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ในเรื่อง การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การให้ความสำคัญของผู้
ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานอยู่ในระดับมาก
โดยที่พนักงานผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในเรื่อง ความยุติธรรมของระบบการ
พิจารณาผลงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง และผู้บริหารระดับ
สูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน | ระดับการให้ความสำคัญ | | | | | | แปลค่า |
|--|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|---------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ย | |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 14 (10.4) | 50 (37.0) | 49 (36.3) | 14 (10.4) | 7 (5.2) | 3.37 | ปานกลาง |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 4 (3.0) | 41 (30.4) | 62 (45.9) | 24 (17.8) | 4 (3.0) | 3.13 | ปานกลาง |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 7 (5.2) | 28 (20.7) | 76 (56.3) | 22 (16.3) | 1 (0.7) | 3.13 | ปานกลาง |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 5 (3.7) | 34 (25.2) | 68 (50.4) | 25 (18.5) | 2 (1.5) | 3.11 | ปานกลาง |
| มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 8 (5.9) | 58 (43.0) | 41 (30.4) | 26 (19.3) | 2 (1.5) | 3.33 | ปานกลาง |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 10 (7.4) | 20 (14.8) | 33 (24.4) | 50 (37.0) | 22 (16.3) | 2.60 | ปานกลาง |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 9 (6.7) | 14 (10.4) | 39 (28.9) | 56 (41.5) | 16 (11.9) | 2.58 | ปานกลาง |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 4 (3.0) | 29 (21.5) | 42 (31.1) | 49 (36.3) | 10 (7.4) | 2.76 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.00 | ปานกลาง |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.26 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานให้ความสำคัญต่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.00)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.13) การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.13) การมีรางวัลความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) การมีโอกาสรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.33) การมีโอกาสดูงาน (ค่าเฉลี่ย 2.60) การได้รับตำแหน่งเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ย 2.58) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน | เพศ | |
|---|-------------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.35 (ปานกลาง) | 3.44 (ปานกลาง) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.11 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.09 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.06 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.32 (ปานกลาง) | 3.33 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.61 (ปานกลาง) | 2.58 (ปานกลาง) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.60 (ปานกลาง) | 2.53 (ปานกลาง) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.74 (ปานกลาง) | 2.84 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 2.98 (ปานกลาง) | 2.71 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 โดยรวม และในรายละเอียด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน | อายุ | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 21-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.54 (มาก) | 3.21 (ปานกลาง) | 3.47 (ปานกลาง) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.21 (ปานกลาง) | 3.11 (ปานกลาง) | 2.93 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.14 (ปานกลาง) | 3.16 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.07 (ปานกลาง) | 3.17 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.45 (ปานกลาง) | 3.37 (ปานกลาง) | 2.80 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.86 (ปานกลาง) | 2.46 (น้อย) | 2.27 (น้อย) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.75 (ปานกลาง) | 2.54 (ปานกลาง) | 2.21 (น้อย) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.84 (ปานกลาง) | 2.81 (ปานกลาง) | 2.29 (น้อย) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.10 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) | 2.74 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุในช่วง 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องของการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุช่วง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีอายุช่วง 21 – 30 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุช่วง 31 – 50 ปีให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีอายุช่วง 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุมากกว่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน | สถานภาพ | | |
|---|-------------------|-------------------|----------------------|
| | โสด | สมรส | อื่นๆ ปรครระบุ |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.59 (มาก) | 3.23 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.20 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.24 (ปานกลาง) | 3.08 (ปานกลาง) | 2.00 (น้อย) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.26 (ปานกลาง) | 3.01 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.53 (มาก) | 3.19 (ปานกลาง) | 4.00 (มาก) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.76 (ปานกลาง) | 2.48 (น้อย) | 4.00 (มาก) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.58 (ปานกลาง) | 2.59 (ปานกลาง) | 2.00 (น้อย) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.78 (ปานกลาง) | 2.77 (ปานกลาง) | 1.00 (น้อยที่สุด) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.11 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกๆสถานภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกสถานภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่อง การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่โสดและสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่อง การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หม้าย)ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย ทั้งยังให้ความสำคัญ ต่อการมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญน้อยที่สุดต่อการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ตามลำดับ

พนักงานที่สมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่อง การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานโสดและอื่นๆให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หม้าย) ให้ความสำคัญต่อการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่สมรสแล้วและโสดให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย และระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน | ระดับการศึกษา | | |
|---|-------------------|-------------------|------------------------|
| | ป.6-ม.3 | ม.6-ปวส. | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.03 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) | 3.77 (มาก) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.00 (ปานกลาง) | 3.09 (ปานกลาง) | 3.41 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.03 (ปานกลาง) | 3.12 (ปานกลาง) | 3.35 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 2.90 (ปานกลาง) | 3.18 (ปานกลาง) | 3.27 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.30 (ปานกลาง) | 3.26 (ปานกลาง) | 3.52 (มาก) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.20 (น้อย) | 2.66 (ปานกลาง) | 3.04 (ปานกลาง) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.43 (น้อย) | 2.56 (ปานกลาง) | 2.88 (ปานกลาง) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.68 (ปานกลาง) | 2.68 (ปานกลาง) | 3.12 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 2.82 (ปานกลาง) | 2.99 (ปานกลาง) | 3.29 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายในองค์กร การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร การมีรางวัลความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับการศึกษา ป.6 – ปวส. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการมีโอกาสรับรู้งานด้าน

ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

พนักงานระดับการศึกษา ม.6 - ปวส. และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ความสำคัญต่อบัจจัยในเรื่อง การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานระดับการศึกษา ป.6 - ม3 ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน | ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท | | | |
|---|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า3ปี | 3-5ปี | 5-10ปี | มากกว่า10ปี |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.86 (มาก) | 3.56 (มาก) | 3.21 (ปานกลาง) | 3.28 (ปานกลาง) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.57 (มาก) | 3.04 (ปานกลาง) | 3.05 (ปานกลาง) | 3.11 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.50 (มาก) | 3.04 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) | 3.20 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.29 (ปานกลาง) | 3.07 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) | 3.19 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสริบร้างานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.71 (มาก) | 3.30 (ปานกลาง) | 3.23 (ปานกลาง) | 3.31 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 3.43 (มาก) | 2.59 (ปานกลาง) | 2.41 (น้อย) | 2.53 (ปานกลาง) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.57 (มาก) | 2.78 (ปานกลาง) | 2.67 (ปานกลาง) | 2.43 (น้อย) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 3.33 (ปานกลาง) | 3.01 (ปานกลาง) | 2.87 (มาก) | 2.70 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 2.57 (ปานกลาง) | 3.04 (ปานกลาง) | 2.92 (ปานกลาง) | 2.96 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00= มากที่สุด

จากตารางที่4.31พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานทุกระดับของอายุงานให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับของอายุนาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการมีรางวัลความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุนานช่วงต่ำกว่า 3 ปี และ 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุนานช่วง 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุนานช่วงต่ำกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร และการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุนานช่วง 3 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

พนักงานที่มีอายุนานช่วงต่ำกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในเรื่อง การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุนานช่วง 5-10 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุนานช่วง 3 – 5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุนานช่วงต่ำกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีอายุนานมากกว่า 10 ปีให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุนานช่วง 3 – 5 ปี และ 5- 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน | รายได้ต่อเดือน | | | |
|---|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | น้อยกว่า 6,000บาท | 6,001 – 10,000บาท | 10,001 – 15,000บาท | มากกว่า 15,000บาท |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 4.17 (มาก) | 3.28 (ปานกลาง) | 3.03 (ปานกลาง) | 3.83 (มาก) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.83 (มาก) | 3.05 (ปานกลาง) | 2.84 (ปานกลาง) | 3.48 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.50 (มาก) | 3.07 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.33 (ปานกลาง) | 3.02 (ปานกลาง) | 2.97 (ปานกลาง) | 3.43 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.67 (มาก) | 3.31 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 3.68 (มาก) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 3.67 (มาก) | 3.41 (ปานกลาง) | 2.24 (น้อย) | 3.19 (ปานกลาง) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.83 (ปานกลาง) | 2.54 (น้อย) | 2.32 (น้อย) | 2.93 (ปานกลาง) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.83 (ปานกลาง) | 2.70 (ปานกลาง) | 2.46 (น้อย) | 3.23 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 3.47 (ปานกลาง) | 2.29 (ปานกลาง) | 2.72 (ปานกลาง) | 3.39 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีรายได้ทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่อง การมีรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร และการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ระดับ 6,001 ถึง มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ 6,001 ถึง 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานที่มีรายได้ 6,001 – 10,000 บาท และ มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญน้อย

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีรายได้ระดับ 6,001 ถึง มากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท , 60,001 – 10,000 บาทและมากกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน | ตำแหน่งงาน | | |
|---|------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | พนักงานระดับปฏิบัติการ | ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง | ผู้บริหารระดับสูง |
| การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | 3.35 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร | 3.08 (ปานกลาง) | 3.62 (มาก) | 3.40 (ปานกลาง) |
| การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร | 3.10 (ปานกลาง) | 3.63 (มาก) | 3.20 (ปานกลาง) |
| การมีรางวัลความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน | 3.08 (ปานกลาง) | 3.62 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา | 3.32 (ปานกลาง) | 3.75 (มาก) | 2.80 (ปานกลาง) |
| การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | 2.54 (ปานกลาง) | 3.38 (ปานกลาง) | 2.80 (ปานกลาง) |
| การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น | 2.56 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) | 2.40 (น้อย) |
| การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | 2.72 (ปานกลาง) | 3.25 (ปานกลาง) | 3.00 (ปานกลาง) |
| ค่าเฉลี่ย | 2.96 (ปานกลาง) | 3.50 (มาก) | 3.00 (ปานกลาง) |

หมายเหตุ: กำหนดให้ 1.00-1.49=น้อยที่สุด, 1.50-2.49=น้อย, 2.50-3.49=ปานกลาง, 3.50-4.49=มาก, 4.50-5.00=มากที่สุด

จากตารางที่ 4.33 พบว่า โดยรวมแล้ว พนักงานผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานในเรื่อง การมีโอกาสดูงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานผู้บริหารระดับต้นและกลางให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน ในเรื่องการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร การมี

รางวัลความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้นและกลางให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved