

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 303 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็นอายุนานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 79 ตัวอย่าง อายุงาน 5 – 20 ปี จำนวน 173 ตัวอย่าง และอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 2 – 8)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงานและความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 9 - 23)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงานและความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน และรายได้ (ตารางที่ 24 - 32)

ส่วนที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 33 - 34)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 2 – 8

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	32.30
หญิง	205	67.70
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.70 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 32.30

#### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26 – 30 ปี	74	24.40
31 – 35 ปี	94	31.00
36 – 40 ปี	66	21.80
40 ปีขึ้นไป	69	22.80
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 31.00 และรองลงมาคืออายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 24.40 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.80 และ 36 – 40 ปี ร้อยละ 21.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	142	46.90
สมรส	161	53.10
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.10 และสถานภาพโสด ร้อยละ 46.90

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.60
ปริญญาตรี	266	87.80
สูงกว่าปริญญาตรี	23	7.60
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.80 รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	79	26.10
5 – 20 ปี	173	57.10
20 ปีขึ้นไป	51	16.80
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 20 ปี ร้อยละ 57.10 รองลงมาอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.10 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานต้อนรับกลุ่ม A	109	36.00
พนักงานต้อนรับกลุ่ม B	143	47.20
หัวหน้าพนักงานต้อนรับกลุ่ม A (API)	15	5.00
หัวหน้าพนักงานต้อนรับกลุ่ม B (APR)	25	8.30
ผู้จัดการเที่ยวบิน (IM)	7	2.30
ผู้จัดการเที่ยวบิน (IMV)	4	1.30
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานต้อนรับกลุ่ม B ร้อยละ 47.20 รองลงมาเป็นพนักงานต้อนรับกลุ่ม A ร้อยละ 36.00

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40,000 บาท	5	1.70
40,001 – 60,000 บาท	161	53.10
60,001 – 80,000 บาท	71	23.40
80,000 บาท ขึ้นไป	66	21.80
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 – 60,000 บาท ร้อยละ 53.10 รองลงมามีรายได้ในช่วง 60,001 – 80,000 บาท ร้อยละ 23.40 และมากกว่า 80,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 21.80 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานและความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่กำหนดความผูกพัน รวมถึงความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้

### 2.1 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การที่สามารถกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ได้	15 (5.00)	98 (32.30)	88 (29.00)	90 (29.70)	12 (4.00)	3.05 (ปานกลาง)
2. การที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องมี ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่าง ใกล้ชิด	20 (6.60)	158 (52.10)	107 (35.30)	18 (5.90)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
3. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	7 (2.30)	51 (16.80)	138 (45.50)	97 (32.00)	10 (3.30)	2.83 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.16</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านการที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	36 (11.90)	171 (56.40)	90 (29.70)	6 (2.00)	0 (0.00)	3.78 (มาก)
2. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลอง ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3 (1.00)	68 (22.40)	107 (35.30)	114 (37.60)	11 (3.60)	2.80 (ปานกลาง)
3. งานในความรับผิดชอบ ยังเป็นที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	6 (2.00)	108 (35.60)	156 (51.50)	33 (10.90)	0 (0.00)	3.29 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและ วิธีการทำงาน เป็นระบบและชัดเจน	49 (16.20)	208 (68.60)	45 (14.90)	1 (0.30)	0 (0.00)	4.01 (มาก)
2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของ ตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำ จากผู้อื่น	30 (9.90)	187 (61.70)	81 (26.70)	5 (1.70)	0 (0.00)	3.80 (มาก)
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบ ดีว่า ควรแก้ไขอย่างไร	21 (6.90)	221 (72.90)	59 (19.50)	2 (0.70)	0 (0.00)	3.86 (มาก)
4. สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้ อย่างชัดเจน	17 (5.60)	145 (47.90)	140 (46.20)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.82</b> (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 โดยมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตย่อยทุกด้านในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	7 (2.30)	73 (24.10)	193 (63.70)	30 (9.90)	0 (0.00)	3.19 (ปานกลาง)
2. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	11 (3.60)	92 (30.40)	169 (55.80)	31 (10.20)	0 (0.00)	3.27 (ปานกลาง)
3. ผลการประเมินการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม	14 (4.60)	55 (18.20)	181 (59.70)	51 (16.80)	2 (0.70)	3.09 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยทุกด้านในระดับปานกลางเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved



ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	107 (35.30)	174 (57.40)	13 (4.30)	9 (3.00)	0 (0.00)	4.25 (มาก)
2. งานที่ทำ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	53 (17.50)	99 (32.70)	122 (40.30)	29 (9.60)	0 (0.00)	3.58 (มาก)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	22 (7.30)	74 (24.40)	169 (55.80)	33 (10.90)	5 (1.70)	3.25 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.69 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละด้าน โดยสรุปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.16	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	3.29	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณะของงาน	3.82	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.18	ปานกลาง
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.69	มาก
รวม	3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.43 โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความมีเอกลักษณะของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นในระดับมาก

## 2.2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้ถึงการมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้ถึงการมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การรู้สึกรู้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	20 (6.60)	68 (22.40)	132 (43.60)	72 (23.80)	11 (3.60)	3.05 (ปานกลาง)
2. การรู้สึกรู้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กร	49 (16.20)	161 (53.10)	76 (25.10)	13 (4.30)	4 (1.30)	3.79 (มาก)
3. การรู้สึกรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	15 (5.00)	76 (25.10)	156 (51.50)	48 (15.80)	8 (2.60)	3.14 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานในด้านความรู้ถึงการมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 โดยมีความคิดเห็นต่อบังคับบัญชาด้านการรู้สึกรู้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กรมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนบังคับบัญชาด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่	14 (4.60)	159 (52.50)	121 (39.90)	9 (3.00)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
2. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว	5 (1.70)	24 (7.90)	96 (31.70)	148 (48.80)	30 (9.90)	2.43 (ไม่เห็นด้วย)
3. ความรู้สึกที่องค์กรจะยังใส่ใจดูแลหลังจากที่เกษียณอายุแล้ว	14 (4.60)	28 (9.20)	130 (42.90)	118 (38.90)	13 (4.30)	2.71 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						2.91 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 โดยปัจจัยย่อยด้านการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่า องค์กรจะยังใส่ใจดูแลหลังจากที่เกษียณอายุแล้ว มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และปัจจัยย่อยด้านการที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ	15 (5.00)	82 (27.10)	169 (55.80)	36 (11.90)	1 (0.30)	3.24 (ปานกลาง)
2. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ	9 (3.00)	49 (16.20)	77 (25.40)	158 (52.10)	10 (3.30)	2.63 (ปานกลาง)
3. การมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	9 (3.00)	44 (14.50)	169 (55.80)	76 (25.10)	5 (1.70)	2.92 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.93</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กร เป็นไปอย่างมีระบบและ หลักเกณฑ์	11 (3.60)	39 (12.90)	98 (32.30)	141 (46.50)	14 (4.60)	2.64 (ปานกลาง)
2. การได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	16 (5.30)	92 (30.40)	185 (61.10)	10 (3.30)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)
3. ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่ มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	101 (33.30)	145 (47.90)	39 (12.90)	18 (5.90)	0 (0.00)	4.09 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.37</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 โดยปัจจัยย่อยด้านความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานแต่ละด้าน โดยสรุปของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.33	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	2.91	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.93	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.37	ปานกลาง
รวม	3.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานโดยรวม  
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.14 โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

### 2.3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร

ความเชื่อมั่นและ การยอมรับในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความเต็มใจที่จะขี้นใจเพื่อความ เข้าใจที่ดีขึ้น ต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อ องค์กร	52 (17.20)	128 (42.20)	110 (36.30)	13 (4.30)	0 (0.00)	3.72 (มาก)
2. การยอมรับนโยบายขององค์กร และ พร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมาย	42 (13.90)	107 (35.30)	133 (43.90)	21 (6.90)	0 (0.00)	3.56 (มาก)
3. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานของ องค์กร	76 (25.10)	190 (62.70)	30 (9.90)	7 (2.30)	0 (0.00)	4.11 (มาก)
4. การคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่อง ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	116 (38.30)	164 (54.10)	23 (7.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.93 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร โดยรวมใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก



ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	29 (9.60)	122 (40.30)	151 (49.80)	1 (0.30)	0 (0.00)	3.59 (มาก)
2. ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กร เกิดการพัฒนา	22 (7.30)	103 (34.00)	169 (55.80)	8 (2.60)	1 (0.30)	3.45 (ปานกลาง)
3. ความใส่ใจต่อสถานภาพ และความ เป็นไปขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	27 (8.90)	126 (41.60)	143 (47.20)	7 (2.30)	0 (0.00)	3.57 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.54 (มาก)</b>

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรในด้าน  
ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 โดยปัจจัยย่อยด้าน  
ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีความ  
คิดเห็นในระดับปานกลาง และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

ความปรารถนาที่จะคง ความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	54 (17.80)	224 (73.90)	25 (8.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10 (มาก)
2. การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับ องค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีองค์กรอื่นเสนอ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	44 (14.50)	151 (49.80)	91 (30.00)	14 (4.60)	3 (1.00)	3.72 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.91</b> (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรในด้าน ความความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยทุกด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้าน โดยสรุป  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	3.93	มาก
ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.54	มาก
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	3.91	มาก
รวม	3.79	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กร  
โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 3.79 โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานและความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ รายได้ และอายุการทำงาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่กำหนดความผูกพัน รวมถึงความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ รายได้ และอายุการทำงาน ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้

### 3.1 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>				
1. การที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.14	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
2. การที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.71	มาก	3.54	มาก
3. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.91	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.25</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.11</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความหลากหลายของงาน</b>				
1. งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.84	มาก	3.76	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	2.84	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบ ยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.18	มาก	3.34	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.29</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความมีเอกลักษณะของงาน</b>				
1. งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	4.06	มาก	3.98	มาก
2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.80	มาก	3.80	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่า ควรแก้ไขอย่างไร	3.90	มาก	3.84	มาก
4. สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงาน ได้อย่างชัดเจน	3.68	มาก	3.54	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>มาก</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>
<b>ผลป้อนกลับของงาน</b>				
1. ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.22	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
2. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.22	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
3. ผลการประเมินการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม	3.01	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.15</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.20</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>				
1. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.31	มาก	4.22	มาก
2. งานที่ทำ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.59	มาก	3.58	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.08	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>3.44</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และการมี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 3.2 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ประสบการณ์ในงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความรู้สึกรู้สึกถึงการมีความสำคัญต่อองค์กร</b>				
1. ความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	2.93	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
2. การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กร	3.74	มาก	3.80	มาก
3. การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	2.88	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.18</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.39</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้</b>				
1. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่	3.59	มาก	3.59	มาก
2. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว	2.34	ไม่เห็นด้วย	2.47	ไม่เห็นด้วย
3. ความรู้สึกที่องค์กรจะยังใส่ใจดูแล หลังจากที่เกษียณอายุแล้ว	2.74	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.89</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.92</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของประสพการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ประสพการณ์ในงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
1. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ	3.17	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	2.52	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
3. การมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	2.72	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.80</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.99</b>	<b>ปานกลาง</b>
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.61	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.41	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
3. ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.10	มาก	4.08	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.37</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.37</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>3.06</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.17</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสพการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านในระดับปานกลาง



### 3.3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันกับองค์กร	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร</b>				
1. ความเต็มใจที่จะชี้แจง เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร	3.72	มาก	3.72	มาก
2. การยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อมจะทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย	3.39	ปานกลาง	3.64	มาก
3. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	4.01	มาก	4.15	มาก
4. การคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.34	มาก	4.29	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>มาก</b>	<b>3.95</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>				
1. ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.61	มาก	3.58	มาก
2. ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.32	ปานกลาง	3.52	มาก
3. ความใส่ใจต่อสถานภาพ และความเป็นไปขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.64	มาก	3.54	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>มาก</b>	<b>3.55</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันกับองค์กร	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร				
1. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.02	มาก	4.13	มาก
2. การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.72	มาก	3.72	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>3.74</b>	<b>มาก</b>	<b>3.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านในระดับมาก

### 3.4 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>						
1. การที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.11	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	3.55	มาก
2. การที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.68	มาก	3.43	ปานกลาง	4.02	มาก
3. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	2.78	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.19</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.98</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.61</b>	<b>มาก</b>
<b>ความหลากหลายของงาน</b>						
1. งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.44	ปานกลาง	3.84	มาก	4.12	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	2.62	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.16	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.07</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.30</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.58</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความมีเอกลักษณะของงาน						
1. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	4.04	มาก	3.97	มาก	4.10	มาก
2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.81	มาก	3.76	มาก	3.90	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่า ควรแก้ไขอย่างไร	3.87	มาก	3.81	มาก	4.02	มาก
4. สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.71	มาก	3.45	ปานกลาง	3.86	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>มาก</b>	<b>3.97</b>	<b>มาก</b>
ผลป้อนกลับของงาน						
1. ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.28	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
2. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.48	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
3. ผลการประเมินการทำงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม	3.43	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.36</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
4. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.51	มากที่สุด	4.10	มาก	4.35	มาก
5. งานที่ทำ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.80	มาก	3.49	ปานกลาง	3.57	มาก
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.51	มาก	3.10	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	มาก	3.56	มาก	3.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.37	มาก	3.27	ปานกลาง	3.63	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ผู้ที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 – 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่โดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ที่มีอายุงานในช่วง 5 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณะของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมาก ขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแทบทุกปัจจัยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

### 3.5 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ประสบการณ์ในงาน	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความรู้ถึงภารกิจ ความสำคัญต่อองค์กร</b>						
1. ความรู้ถึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.32	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
2. การรู้ถึงว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กร	3.97	มาก	3.64	มาก	4.00	มาก
3. การรู้ถึงว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.44	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.19</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.39</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความรู้ถึงว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>						
1. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่	3.43	ปานกลาง	3.64	มาก	3.67	มาก
2. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว	2.73	ปานกลาง	2.21	ไม่เห็นด้วย	2.67	ปานกลาง
3. ความรู้ถึงว่า องค์กรจะยังใส่ใจดูแล หลังจากที่เกษียณอายุแล้ว	2.95	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.04</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.78</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.13</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ประสบการณ์ในงาน	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.32	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	2.80	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
3. การมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	3.00	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.99	ปานกลาง	2.39	ไม่เห็นด้วย	2.98	ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.41	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.78	มาก
3. ความขัดแย้งในองค์กร โดยส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95	มาก	4.12	มาก	4.20	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.21	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ทุกช่วงอายุการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีอายุงานในช่วง 5 – 20 ปี และ 20 ปี  
ขึ้นไป ความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความ  
ความคิดเห็นต่อแทบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่มี  
ความคิดเห็นระดับมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



### 3.6 ความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ในแต่ละด้านความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันกับองค์กร	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร						
1. ความเต็มใจที่จะชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร	3.57	มาก	3.72	มาก	3.98	มาก
2. การยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.52	มาก	3.60	มาก	3.51	มาก
3. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	4.29	มาก	4.08	มาก	3.90	มาก
4. การคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.35	มาก	4.27	มาก	4.35	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	มาก	3.92	มาก	3.94	มาก
ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร						
1. ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.03	มาก	3.36	ปานกลาง	3.69	มาก
2. ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.86	มาก	3.26	มาก	3.47	ปานกลาง
3. ความใส่ใจต่อสถานภาพ และความเป็นไปขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.86	มาก	3.45	มาก	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก	3.36	มาก	3.56	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 20 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร						
1. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.29	มาก	3.99	มาก	4.16	มาก
2. การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.76	มาก	3.60	มาก	4.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	มาก	3.80	มาก	4.13	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.98	มาก	3.58	มาก	3.85	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยในระดับมากเช่นกัน

### 3.7 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อ

เดือน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>								
1. การที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.40	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
2. การที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	4.00	มาก	3.59	มาก	3.44	ปานกลาง	3.74	มาก
3. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.60	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.08</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.10</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.39</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความหลากหลายของงาน</b>								
1. งานที่ทำต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.60	ปานกลาง	3.56	มาก	3.94	มาก	4.17	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	2.80	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบ ยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.80	มาก	3.24	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.13</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.43</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.52</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความมีเอกลักษณ์ของงาน								
1. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน เป็นระบบและชัดเจน	3.80	มาก	3.99	มาก	3.96	มาก	4.11	มาก
2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.60	มาก	3.71	มาก	3.90	มาก	3.92	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.60	มาก	3.81	มาก	3.86	มาก	4.02	มาก
4. สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.40	ปานกลาง	3.55	มาก	3.51	มาก	3.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	มาก	3.77	มาก	3.81	มาก	3.94	มาก
ผลป้อนกลับของงาน								
1. ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.00	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
2. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
3. ผลการประเมินการทำงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม	3.20	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น								
1. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.40	มาก	4.30	มาก	4.11	มาก	4.27	มาก
2. งานที่ทำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	4.40	มาก	3.56	มาก	3.61	มาก	3.55	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.60	มาก	3.19	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	มาก	3.68	มาก	3.68	มาก	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.53	มาก	3.37	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.56	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 30,000 – 50,000 บาท และ 50,001 – 80,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท และมากกว่า 80,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท รายได้ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาท และ 50,000 – 80,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมาก ขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 80,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในระดับมาก ขณะที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง

### 3.8 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความรู้สึกรับรู้ถึงการมีความสำคัญต่อองค์กร								
1. ความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.80	มาก	3.11	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
2. การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.80	มาก	3.63	มาก	3.82	มาก	4.12	มาก
3. การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.20	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	มาก	3.32	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
ความรู้สึกรับรู้ว่าการเป็นที่ยอมรับได้								
1. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่	3.80	มาก	3.52	มาก	3.68	มาก	3.64	มาก
2. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว	3.00	ปานกลาง	2.41	ไม่เห็นด้วย	2.31	ไม่เห็นด้วย	2.55	ปานกลาง
3. ความรู้สึกว่าการจะยังใส่ใจดูแลหลังจากที่เกษียณอายุแล้ว	3.60	มาก	2.71	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร								
1. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.60	มาก	3.22	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.40	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง
3. การมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	3.00	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร								
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.40	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.39	ไม่เห็นด้วย	2.79	ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.20	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.56	มาก
3. ความขัดแย้งในองค์กร โดยส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.80	มาก	3.92	มาก	4.30	มาก	4.29	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.47	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ทุกระดับรายได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ที่มีรายได้ในช่วง 30,000 – 50,000 บาท และ  
50,001 – 80,000 บาท มีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า  
50,000 บาท และมากกว่า 80,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง  
ยกเว้นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่มีความคิดเห็นระดับมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



### 3.9 ความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันกับองค์กร	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร</b>								
1. ความเต็มใจที่จะชี้แจงเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้น ต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร	4.00	มาก	3.55	มาก	3.93	มาก	3.91	มาก
2. การยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.60	มาก	3.57	มาก	3.62	มาก	3.47	ปานกลาง
3. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	4.00	มาก	4.16	มาก	4.17	มาก	3.92	มาก
4. การคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.20	มาก	4.32	มาก	4.32	มาก	4.27	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.70</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>	<b>4.01</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>								
1. ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ	4.00	มาก	3.56	มาก	3.62	มาก	3.61	มาก
2. ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.80	มาก	3.49	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
3. ความใส่ใจต่อสถานภาพและความเป็นไปขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.80	มาก	3.57	มาก	3.56	มาก	3.56	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>มาก</b>	<b>3.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.52</b>	<b>มาก</b>	<b>3.52</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันกับองค์กร	รายได้ต่อเดือน (บาท)							
	ต่ำกว่า 30,000		30,000 – 50,000		50,001 – 80,000		มากกว่า 80,000 ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร								
1. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.20	มาก	4.12	มาก	4.06	มาก	4.06	มาก
2. การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	4.00	มาก	3.65	มาก	3.70	มาก	3.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	มาก	3.89	มาก	3.88	มาก	3.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.22	มาก	3.77	มาก	3.80	มาก	3.80	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยในระดับมากเช่นกัน

ส่วนที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นและ การยอมรับใน องค์กร		ความเต็มใจทุ่มเท เพื่อองค์กร		ความปรารถนาที่ จะคงความเป็น สมาชิกภาพ องค์กร		โดยรวม	
	r	สัมพันธ	r	สัมพันธ	r	สัมพันธ	r	สัมพันธ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.25	ทางบวก	0.43	ทางบวก	0.36	ทางบวก	0.35	ทางบวก
2. ความหลากหลายของงาน	0.45	ทางบวก	0.26	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.33	ทางบวก
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.02	ทางบวก	0.45	ทางบวก	0.21	ทางบวก	0.23	ทางบวก
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.29	ทางบวก	0.54	ทางบวก	0.50	ทางบวก	0.44	ทางบวก
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	0.32	ทางบวก	0.51	ทางบวก	0.47	ทางบวก	0.43	ทางบวก
ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.27	ทางบวก	0.44	ทางบวก	0.36	ทางบวก	0.36	ทางบวก

จากตารางที่ 33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ( $r = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ( $r = 0.44$ ) รองลงมาคือ งานมีเอกลักษณ์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = 0.43$ ) ขณะที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมต่อความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ( $r = 0.44$ ) รองลงมาคือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ( $r = 0.36$ ) โดยพบว่า ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กรมากที่สุด ( $r = 0.54$ )

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นและ การยอมรับใน องค์กร		ความเต็มใจทุ่มเท เพื่อองค์กร		ความปรารถนาที่ จะคงความเป็น สมาชิกภาพ องค์กร		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร	0.35	ทางบวก	0.41	ทางบวก	0.34	ทางบวก	0.37	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ พึ่งพาได้	0.34	ทางบวก	0.43	ทางบวก	0.37	ทางบวก	0.38	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	0.38	ทางบวก	0.44	ทางบวก	0.45	ทางบวก	0.42	ทางบวก
4. ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	0.54	ทางบวก	0.39	ทางบวก	0.35	ทางบวก	0.43	ทางบวก
<b>ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>0.40</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.42</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.38</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.40</b>	<b>ทางบวก</b>

จากตารางที่ 34 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ( $r = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ( $r = 0.43$ ) รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $r = 0.42$ ) ขณะที่ประสิทธิภาพในงาน โดยรวม ต่อความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ( $r = 0.42$ ) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ( $r = 0.40$ ) โดยพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กรมากที่สุด ( $r = 0.54$ )