

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีอิทธิพลต่อความผูกพันในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีอิทธิพลต่อความผูกพันในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีอิทธิพลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีอิทธิพลต่อความผูกพันในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีอิทธิพลต่อความผูกพันในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณี บริษัท TNIS จำกัด แบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณี
บริษัท TNIS จำกัด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	102	52.04
2. หญิง	94	47.96
รวม	196	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	119	60.71
2. 30 - 40 ปี	64	32.65
3. 41 - 50 ปี	10	5.10
4. 50 ปีขึ้นไป	3	1.54
รวม	196	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	146	74.49
2. สมรส	47	23.98
3. หม้าย/หย่าร้าง	3	1.53
รวม	196	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.57
2. ปริญญาตรี	149	76.02
3. สูงกว่าปริญญาตรี	40	20.41
รวม	196	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	14	7.15
2. 15,000 – 20,000 บาท	9	4.59
3. 20,001 – 30,000 บาท	103	52.55
4. 30,000 บาทขึ้นไป	70	35.71
รวม	196	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
1. ผู้บริหารระดับสูง	2	1.03
2. ผู้บริหารระดับกลาง	15	7.65
3. หัวหน้างาน	17	8.67
4. พนักงานทั่วไป	162	82.65
รวม	196	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	107	54.59
2. 5 - 10 ปี	49	25.01
3. 10 - 15 ปี	23	11.73
4. 15 ปีขึ้นไป	17	8.67
รวม	196	100.00

จากตารางที่ 4.1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 60.71 รองลงมาอายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 32.65 และน้อยที่สุดอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.54 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 74.49 รองลงมา สมรส ร้อยละ 23.98 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 1.53 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.02 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.41 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.57 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 52.55 รองลงมา 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 35.71 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 7.15 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานทั่วไป ร้อยละ 82.65 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 8.67 และน้อยที่สุด ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 1.03 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.59 รองลงมา 5 – 10 ปี ร้อยละ 25.01 และน้อยที่สุด 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.67

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณี บริษัท TNIS จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร						
1. กฏระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.38	0.72	3.43	0.69	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฏระเบียบ ของบริษัท	3.61	0.75	3.55	0.83	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.59	1.12	2.67	0.95	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.90	0.98	2.98	0.93	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.89	1.02	2.91	0.96	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.20	1.14	2.20	0.83	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.27	0.85	3.11	0.72	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.63	0.91	3.27	0.88	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.19	0.94	3.14	0.79	3.16	0.87
รวม	3.13	0.90	3.03	0.57	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน						
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.54	0.67	3.41	0.56	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.42	0.74	3.40	0.53	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.73	0.98	2.75	0.89	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.52	0.70	3.38	0.89	3.45	0.80
14. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.70	0.83	3.29	0.93	3.51	0.90

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	3.41	0.76	3.36	0.76	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.23	0.77	2.88	0.74	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.34	0.87	2.87	0.93	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.22	0.88	3.06	0.88	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.24	0.96	3.06	0.98	3.15	0.97
รวม	3.33	0.47	3.15	0.58	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน						
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.65	1.09	3.57	0.68	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.66	3.57	0.63	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.40	0.74	3.41	0.64	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.63	3.53	0.65	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.22	0.77	3.00	0.91	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	4.10	0.69	3.65	0.66	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี	3.76	0.68	3.38	0.59	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.10	0.83	3.33	0.83	3.21	0.84
รวม	3.58	0.52	3.43	0.52	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.35	0.54	3.20	0.49	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.2 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง และพนักงานเพศชาย ยกเว้น 2 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท และบทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ และ 3.54)

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58 - 3.88$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
5. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย

พนักงานเพศหญิงมีระดับความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 - 3.65$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
 2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 3. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
 4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 30 ปี		30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		50 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร										
1. กฏระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.30	0.66	3.48	0.73	4.10	0.57	3.33	1.15	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฏระเบียบ ของบริษัท	3.48	0.80	3.70	0.77	4.10	0.57	3.33	0.58	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.55	1.03	2.75	1.05	2.90	1.10	2.67	1.15	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.95	0.95	2.94	0.97	2.80	1.14	3.00	1.00	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.91	0.85	2.83	1.18	2.90	1.10	4.00	1.00	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.12	0.93	2.30	1.03	2.30	1.34	3.00	1.73	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.11	0.77	3.25	0.84	3.60	0.70	3.67	0.58	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.40	0.94	3.42	0.87	4.10	0.57	4.33	0.58	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.01	0.85	3.31	0.89	3.90	0.32	3.67	0.58	3.16	0.87
รวม	3.03	0.83	3.11	0.65	3.41	0.48	3.44	0.49	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน										
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.46	0.59	3.47	0.67	3.60	0.70	4.00	0.00	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.42	0.69	3.37	0.55	3.30	0.48	4.00	1.00	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.65	0.94	2.89	0.89	2.60	0.97	3.67	1.15	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.31	0.80	3.72	0.74	3.20	0.63	4.33	0.58	3.45	0.80
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.52	0.87	3.61	0.85	2.40	0.97	4.33	0.58	3.51	0.90

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 -50 ปี		50 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	3.43	0.63	3.42	0.83	2.50	0.97	3.67	1.53	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการ	3.10	0.67	3.03	0.87	2.50	0.97	4.00	1.00	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.21	0.96	3.00	0.85	2.60	0.84	3.33	0.58	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.08	0.91	3.28	0.77	2.90	1.10	3.67	1.15	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.27	0.87	3.02	1.05	2.80	1.14	2.67	2.08	3.15	0.97
รวม	3.24	0.48	3.28	0.56	2.84	0.75	3.77	0.81	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน										
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างไร	3.66	1.03	3.59	0.66	3.20	0.92	3.67	0.58	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.65	3.73	0.60	3.70	0.67	4.33	0.58	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.33	0.68	3.55	0.59	3.10	1.10	4.33	0.58	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.72	3.77	0.50	3.50	0.71	4.00	0.00	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.07	0.81	3.19	0.79	2.90	1.37	4.00	1.00	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.91	0.71	3.81	0.73	3.90	0.57	4.33	0.58	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.54	0.67	3.59	0.64	3.70	0.67	4.33	0.58	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	3.19	0.88	3.17	0.79	3.50	0.71	3.67	0.58	3.21	0.84
รวม	3.48	0.52	3.55	0.48	3.44	0.75	4.09	0.48	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.25	0.52	3.31	0.50	3.23	0.58	3.76	0.59	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55 - 3.48$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบ ของบริษัท

2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

3. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน

4. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

5. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

6. มีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับล่าง

7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

8. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี ยกเว้นรายการ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎระเบียบ ของบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60 - 4.10$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน

2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบ ของบริษัท

3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

5. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.33$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ยกเว้นรายการ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี ยกเว้นรายการ บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.33$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

2. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
3. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน
4. บทบาทในการทำงานชัดเจน
5. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนิน
6. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
7. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง
8. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54 - 3.91$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี ยกเว้นรายการ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55 - 3.81$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
5. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
6. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ยกเว้น 2 รายการ คือ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท และ ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.00$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร								
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.31	0.70	3.72	0.62	3.33	1.15	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.51	0.81	3.80	0.69	3.67	0.58	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.61	1.02	2.65	1.14	3.33	0.58	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.95	0.96	2.89	0.97	3.33	0.58	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.88	0.91	2.91	1.21	3.67	1.15	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.12	0.91	2.35	1.18	3.67	1.15	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.08	0.78	3.48	0.75	4.00	0.00	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.33	0.91	3.80	0.83	4.33	0.58	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.04	0.84	3.50	0.86	4.00	0.00	3.16	0.87
รวม	3.02	0.80	3.23	0.60	3.71	0.25	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน								
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.44	0.61	3.57	0.65	4.00	0.00	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.38	0.67	3.48	0.55	3.67	1.15	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.71	0.91	2.76	0.97	3.67	1.15	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.35	0.77	3.74	0.83	4.00	0.00	3.45	0.80
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.52	0.84	3.43	1.09	3.67	1.15	3.51	0.90

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	3.42	0.63	3.24	1.06	3.67	1.15	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.06	0.68	3.02	1.00	3.67	1.15	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.13	0.93	3.04	0.94	3.33	0.58	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.07	0.90	3.33	0.79	3.67	1.15	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.92	2.93	1.10	3.67	1.15	3.15	0.94
รวม	3.23	0.47	3.25	0.70	3.70	0.87	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน								
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.65	0.97	3.48	0.72	4.00	0.00	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.62	3.89	0.60	4.33	0.58	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.35	0.65	3.52	0.78	4.33	0.58	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.68	3.78	0.55	4.00	0.00	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.10	0.81	3.09	0.94	4.33	0.58	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.89	0.76	3.83	0.53	4.33	0.58	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.51	0.68	3.74	0.57	4.33	0.58	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.17	0.86	3.28	0.75	4.00	0.00	3.21	0.84
รวม	3.47	0.52	3.58	0.52	4.21	0.36	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.24	0.50	3.35	0.53	3.87	0.49	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีอิทธิพลต่อความผูกพันเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่ามีค่าสอดคล้องกับพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้น 3 รายการ คือ บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบาย มีความชัดเจน และบริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.80$)

พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37 - 4.33$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
2. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

4. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้น 3 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมี

ส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท และบทบาทในการทำงานสอดคล้องกับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57 - 3.74$) และรายการ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.00$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน
2. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วน

สำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

3. บทบาทในการทำงานชัดเจน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
5. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
6. งานที่ท่านทำมีผลการปฏิบัติงานสูง
7. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการ
8. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี
9. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87 - 4.13$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างไรดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่ามีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้น 3 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.89$) แลรายการ เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างไรดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00 - 4.33$) ทุกรายการ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร								
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	4.00	0.82	3.43	0.66	3.20	0.78	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบ ของบริษัท	3.89	0.90	3.53	0.74	3.73	0.92	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.71	1.25	2.57	1.02	2.83	1.07	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.57	1.27	2.90	0.94	3.15	0.96	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.29	1.25	2.89	0.88	3.05	1.26	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.14	1.46	2.09	0.95	2.61	1.00	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.14	0.69	3.20	0.80	3.15	0.79	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.29	1.11	3.47	0.88	3.29	0.93	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	4.14	0.69	3.20	0.84	2.88	0.87	3.16	0.87
รวม	3.24	0.61	3.03	0.57	3.23	1.24	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน								
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.29	0.49	3.50	0.62	3.44	0.63	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.29	0.49	3.39	0.66	3.49	0.64	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.29	1.25	2.72	0.90	2.88	0.98	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	4.00	0.82	3.35	0.80	3.73	0.71	3.45	0.80
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.14	1.68	3.49	0.91	3.63	0.70	3.51	0.90

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	2.86	1.35	3.38	0.73	3.49	0.71	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	2.71	1.25	3.07	0.74	3.10	0.80	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	2.71	1.25	3.11	0.92	3.20	0.90	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	2.57	1.27	3.09	0.84	3.41	0.92	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	2.71	1.25	3.14	0.93	3.27	1.05	3.15	0.97
รวม	2.96	1.03	3.22	0.50	3.36	0.55	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน								
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.14	0.69	3.59	0.98	3.78	0.65	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.00	3.51	0.64	3.83	0.63	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	2.71	0.49	3.37	0.68	3.63	0.66	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.49	3.61	0.68	3.83	0.54	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.43	0.98	3.09	0.83	3.29	0.84	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.71	0.49	3.86	0.72	4.00	0.71	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.86	0.90	3.61	0.67	3.41	0.59	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.00	0.00	3.19	0.86	3.32	0.82	3.21	0.84
รวม	3.32	0.43	3.48	0.53	3.64	0.51	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.17	0.65	3.24	0.46	3.41	0.67	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพันเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89 - 4.29$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน
3. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน
4. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ

กฎระเบียบของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท ($\bar{X} = 3.53$)

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$)

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่ามีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) จำนวน 1 รายการ คือ บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71 - 4.00$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่ามีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้น 2 รายการ คือ เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และรายการ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63 - 4.00$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
5. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,000 บาท ขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
	โครงสร้างขององค์กร									
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.29	0.83	3.87	0.35	3.44	0.65	3.31	0.77	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.29	0.73	3.75	0.46	3.53	0.80	3.70	0.80	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	3.21	0.89	2.63	0.92	2.45	1.00	2.79	1.09	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	3.21	0.70	2.75	0.71	2.90	1.03	2.96	0.92	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.07	0.27	3.63	0.74	2.73	1.01	3.03	1.02	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.14	1.10	2.75	0.71	2.05	0.92	2.37	1.09	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.43	0.65	3.63	0.52	3.14	0.74	3.20	0.89	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.21	0.43	3.50	1.07	3.50	0.98	3.44	0.88	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.29	0.47	3.25	0.71	3.10	0.83	3.23	1.00	3.16	0.87
รวม	3.13	0.48	3.31	0.37	2.98	0.57	3.19	1.03	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน										
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.36	0.50	3.63	0.74	3.41	0.62	3.59	0.63	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.64	0.63	3.50	0.53	3.34	0.65	3.46	0.65	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.57	1.09	3.00	0.93	2.58	0.95	2.99	0.83	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	2.86	0.86	4.13	0.35	3.37	0.83	3.63	0.68	3.45	0.80
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.21	0.89	3.75	0.71	3.39	0.93	3.70	0.86	3.51	0.90

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,000 บาท ขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	3.71	0.47	3.00	0.93	3.30	0.75	3.49	0.78	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	2.93	0.92	3.25	0.89	3.03	0.74	3.11	0.79	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	2.79	1.25	3.13	0.35	3.24	0.95	2.99	0.84	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	2.50	1.02	3.00	0.93	3.08	0.89	3.39	0.77	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.43	3.38	1.51	3.17	1.01	3.20	0.89	3.15	0.97
รวม	3.08	0.60	3.28	0.57	3.19	0.55	3.35	0.49	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน										
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.36	0.93	3.50	0.76	3.62	0.96	3.66	0.87	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.50	3.87	0.64	3.48	0.65	3.77	0.62	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.07	0.73	3.75	0.71	3.33	0.65	3.54	0.72	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.80	3.63	0.52	3.63	0.67	3.79	0.56	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.79	1.25	3.38	0.92	3.02	0.85	3.29	0.70	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.50	0.52	3.87	0.35	3.88	0.74	3.96	0.71	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.43	0.85	4.00	0.00	3.55	0.68	3.60	0.62	3.85	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	3.21	0.97	3.25	0.71	3.14	0.87	3.30	0.77	3.21	0.84
รวม	3.24	0.71	3.66	0.39	3.46	0.50	3.62	0.52	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.15	0.59	3.41	0.42	3.21	0.46	3.39	0.57	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07 - 3.43$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน
3. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน
5. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย
6. มีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับล่าง
7. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
8. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ยกเว้นรายการ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.87$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 4. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
 5. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.53$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 3.71$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง

2. บทบาทในการทำงานชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ยกเว้น 2 รายการ คือ บทบาทในการทำงานชัดเจน และงานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30 - 3.34$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 4.13$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

2. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

3. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน

4. บทบาทในการทำงานชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ยกเว้นรายการ บทบาทในการทำงานชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) จำนวน 1 รายการ คือ สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ยกเว้น 3 รายการ คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และบริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55 - 3.63$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 4.00$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
4. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
6. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

รายการ	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับกลาง		หัวหน้างาน		พนักงานทั่วไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร										
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.44	1.41	3.50	0.82	3.47	0.74	3.39	0.69	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.50	0.71	3.62	0.62	3.73	0.46	3.56	0.83	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	4.00	0.00	3.06	0.85	2.80	0.77	2.56	1.07	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	4.00	0.00	3.06	0.85	2.93	0.96	2.91	0.97	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.50	0.71	2.94	0.93	3.20	1.08	2.85	0.97	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	5.00	0.00	2.38	1.09	2.47	1.13	2.12	0.93	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.00	0.00	3.38	0.81	3.00	0.85	3.18	0.79	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.50	0.71	3.81	0.66	3.53	0.74	3.40	0.94	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	4.00	0.00	3.75	0.77	2.93	0.88	3.12	0.86	3.16	0.87
รวม	4.06	0.08	3.28	0.67	3.12	0.44	3.04	0.79	3.08	0.79
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน										
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	4.50	0.71	3.44	0.73	3.47	0.74	3.47	0.59	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	4.50	0.71	3.31	0.70	3.47	0.52	3.40	0.64	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.50	0.71	3.19	0.40	3.00	0.65	2.65	0.96	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	4.00	0.00	3.75	0.68	3.80	0.56	3.39	0.82	3.45	0.80
14. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	4.50	0.71	3.44	0.96	3.73	0.59	3.48	0.92	3.51	0.90

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับกลาง		หัวหน้างาน		พนักงานทั่วไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	4.50	0.71	3.13	0.72	3.47	0.92	3.39	0.74	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	4.50	0.71	3.13	0.72	3.13	0.74	3.03	0.77	3.06	0.78
17. การให้ออกสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.50	0.71	2.94	0.57	3.27	0.46	3.11	0.99	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	4.50	0.71	3.38	0.50	3.40	0.74	3.08	0.91	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	5.00	0.00	2.94	0.77	2.80	1.21	3.18	0.94	3.15	0.97
รวม	4.40	0.42	3.26	0.51	3.35	0.42	3.22	0.54	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน										
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.50	0.71	3.25	0.77	3.27	0.70	3.67	0.93	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	3.31	0.48	3.87	0.52	3.58	0.65	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	5.00	0.00	3.06	0.57	3.73	0.59	3.39	0.68	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.71	3.44	0.51	3.87	0.35	3.65	0.67	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	5.00	0.00	3.06	0.57	3.47	0.52	3.06	0.87	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	5.00	0.00	3.56	0.51	4.00	0.53	3.89	0.73	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	5.00	0.00	3.56	0.73	3.67	0.49	3.55	0.66	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	4.50	0.71	3.06	0.68	3.27	0.59	3.20	0.86	3.21	0.84
รวม	4.81	0.26	3.29	0.45	3.64	0.36	3.50	0.52	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	4.42	0.03	3.28	0.47	3.37	0.35	3.25	0.52	3.28	0.52

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 5.00$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
นอกนั้นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.81$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน
3. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบ
กฎระเบียบของบริษัท

4. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ยกเว้น 2 รายการ คือ บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน และบริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12 - 3.40$)

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 - 3.73$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบ
กฎระเบียบของบริษัท
2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 5.00$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน
2. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน
3. บทบาทในการทำงานชัดเจน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
5. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
6. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง
7. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า
8. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน ยกเว้นรายการ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ยกเว้นรายการ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 5.00$) ทุก รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
3. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท
4. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน

5. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
6. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
8. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.00$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
5. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป ยกเว้นรายการ เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และรายการ ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		15 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างขององค์กร										
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.29	0.70	3.52	0.65	3.52	0.73	3.61	0.78	3.40	0.71
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.49	0.79	3.85	0.62	3.57	0.84	3.44	0.98	3.58	0.79
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.56	1.04	2.40	0.87	3.22	1.17	2.94	1.06	2.63	1.04
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.88	0.97	2.81	0.79	3.17	1.11	3.33	1.03	2.94	0.96
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.80	0.84	2.85	1.07	3.09	1.31	3.33	1.03	2.90	0.99
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.05	0.92	2.21	0.99	2.65	1.07	2.50	1.25	2.20	1.00
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.08	0.78	3.10	0.78	3.57	0.73	3.56	0.78	3.19	0.79
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.37	0.91	3.17	0.91	3.87	0.76	4.22	0.55	3.46	0.91
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	2.98	0.80	3.00	0.85	3.83	0.83	3.83	0.62	3.16	0.87
รวม	2.94	0.56	3.11	1.10	3.39	0.75	3.42	0.48	3.08	0.76
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน										
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.43	0.62	3.42	0.65	3.65	0.65	3.72	0.46	3.48	0.62
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.36	0.70	3.35	0.53	3.65	0.57	3.56	0.62	3.41	0.65
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.57	0.92	2.87	0.84	3.09	0.95	2.94	1.06	2.74	0.93
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	2.21	0.75	3.71	0.68	3.87	0.81	3.67	0.91	3.45	0.80
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.49	0.89	3.77	0.59	3.22	1.20	3.28	1.07	3.51	0.90

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 – 15 ปี		15 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
15. งานที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูง	3.36	0.64	3.52	0.68	3.22	1.13	3.33	1.03	3.38	0.76
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.08	0.67	3.10	0.72	3.09	1.16	2.78	0.88	3.06	0.78
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.15	1.00	3.05	0.70	3.09	1.04	3.17	0.92	3.11	0.93
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.05	0.92	3.21	0.77	3.48	0.73	3.11	1.08	3.14	0.88
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.91	2.94	1.02	3.22	1.09	3.33	1.03	3.15	0.97
รวม	3.19	0.47	3.29	0.43	3.36	0.78	3.29	0.78	3.24	0.54
ประสบการณ์การทำงาน										
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.57	1.06	3.81	0.57	3.39	0.89	3.61	0.70	3.61	0.91
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.66	3.83	0.52	3.70	0.70	3.83	0.51	3.59	0.65
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.25	0.66	3.67	0.56	3.39	0.84	3.61	0.78	3.40	0.69
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.73	3.85	0.41	3.70	0.70	3.67	0.49	3.66	0.65
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.98	0.79	3.25	0.79	3.13	0.97	3.50	1.04	3.11	0.85
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.90	0.73	4.04	0.74	3.61	0.58	3.72	0.57	3.88	0.71
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.55	0.69	3.63	0.61	3.65	0.71	3.50	0.62	3.58	0.66
27. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	3.16	0.85	3.31	0.75	3.13	0.87	3.33	0.97	3.21	0.84
รวม	3.43	0.53	3.68	0.43	3.46	0.64	3.60	0.51	3.51	0.53
รวมทั้งหมด	3.19	0.45	3.36	0.56	3.40	0.66	3.44	0.50	3.58	0.52

จากตารางที่ 4.8 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56 - 3.49$) จำนวน 8 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

3. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน

4. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

5. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

6. มีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับล่าง

7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

8. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี ยกเว้น 2 รายการ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท และกฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$ และ 3.57)

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.87$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

3. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

4. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

5. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ยกเว้นรายการ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57 - 3.49$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
 2. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน
 3. บทบาทในการทำงานชัดเจน
 4. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง
 5. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน
 6. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ
 7. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงาน
 8. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี
 9. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.77$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
 2. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท
 3. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ยกเว้น 4 รายการ คือ บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน และบทบาทในการทำงานชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56 - 3.72$) และรายการ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย และงานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22 - 3.33$)

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56 - 3.90$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
4. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี ยกเว้นรายการ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63 - 4.04$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
5. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
6. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ยกเว้นรายการ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจําแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
พนักงานต่อองค์การ จําแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์การ					
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.38	0.72	3.43	0.69	0.548
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎระเบียบ ของบริษัท	3.61	0.75	3.55	0.83	0.586
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.59	1.12	2.67	0.95	0.537
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.90	0.98	2.98	0.93	0.569
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.89	1.02	2.91	0.96	0.100
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.20	1.14	2.20	0.83	0.014
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	3.27	0.85	3.11	0.72	1.444
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจน	3.63	0.91	3.27	0.88	2.809**
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.19	0.94	3.14	0.79	0.415
รวม	3.13	0.90	3.03	0.57	0.935
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน					
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.54	0.67	3.41	0.56	1.527
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.42	0.74	3.40	0.53	0.173
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.73	0.98	2.75	0.89	0.110
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับ งานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อ ความสำเร็จของบริษัท	3.52	0.70	3.38	0.89	1.269
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.70	0.83	3.29	0.93	3.228**

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	3.41	0.76	3.36	0.76	0.442
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.23	0.77	2.88	0.74	3.174**
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.34	0.87	2.87	0.93	3.594**
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.22	0.88	3.06	0.88	1.227
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.24	0.96	3.06	0.98	1.260
รวม	3.33	0.47	3.15	0.58	2.457*
ประสบการณ์การทำงาน					
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.65	1.09	3.57	0.68	0.660
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.66	3.57	0.63	0.492
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และ นำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.40	0.74	3.41	0.64	0.147
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.63	3.53	0.65	2.804**
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.22	0.77	3.00	0.91	1.803
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	4.10	0.69	3.65	0.66	4.627**
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.76	0.68	3.38	0.59	4.232**
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็น ธรรม	3.10	0.83	3.33	0.83	1.914
รวม	3.58	0.52	3.43	0.52	2.008*
รวมทั้งหมด	3.35	0.54	3.20	0.49	1.997*

* $P \geq 0.05$

df = α

t \pm 1.960

** $P \geq 0.01$

df = α

t \pm 2.576

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพศชาย และเพศหญิง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงาน เพศชายและเพศหญิง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
2. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า
3. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงาน เพศชายและเพศหญิง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
3. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ								F
	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร									
1. ภาวะเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.30	0.66	3.48	0.73	4.10	0.57	3.33	1.15	4.587**
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบภาวะเบียบ ของบริษัท	3.48	0.80	3.70	0.77	4.10	0.57	3.33	0.58	2.782*
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.55	1.03	2.75	1.05	2.90	1.10	2.67	1.15	0.762
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.95	0.95	2.94	0.97	2.80	1.14	3.00	1.00	0.078
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.91	0.85	2.83	1.18	2.90	1.10	4.00	1.00	1.365
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.12	0.93	2.30	1.03	2.30	1.34	3.00	1.73	1.144
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.11	0.77	3.25	0.84	3.60	0.70	3.67	0.58	1.817
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.40	0.94	3.42	0.87	4.10	0.57	4.33	0.58	2.817*
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.01	0.85	3.31	0.89	3.90	0.32	3.67	0.58	4.915**
รวม	3.03	0.83	3.11	0.65	3.41	0.48	3.44	0.49	1.091
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน									
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.46	0.59	3.47	0.67	3.60	0.70	4.00	0.00	0.867
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.42	0.69	3.37	0.55	3.30	0.48	4.00	1.00	1.003
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.65	0.94	2.89	0.89	2.60	0.97	3.67	1.15	2.044
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.31	0.80	3.72	0.74	3.20	0.63	4.33	0.58	5.517**
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.52	0.87	3.61	0.85	2.40	0.97	4.33	0.58	6.665**

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ								F
	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง	3.43	0.63	3.42	0.83	2.50	0.97	3.67	1.53	5.162**
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.10	0.67	3.03	0.87	2.50	0.97	4.00	1.00	3.474*
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.21	0.96	3.00	0.85	2.60	0.84	3.33	0.58	1.854
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.08	0.91	3.28	0.77	2.90	1.10	3.67	1.15	1.366
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.27	0.87	3.02	1.05	2.80	1.14	2.67	2.08	1.706
รวม	3.24	0.48	3.28	0.56	2.84	0.75	3.77	0.81	3.030*
ประสิทธิภาพการทำงาน									
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.66	1.03	3.59	0.66	3.20	0.92	3.67	0.58	0.778
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.65	3.73	0.60	3.70	0.67	4.33	0.58	3.629*
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.33	0.68	3.55	0.59	3.10	1.10	4.33	0.58	4.026**
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.72	3.77	0.50	3.50	0.71	4.00	0.00	1.333
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.07	0.81	3.19	0.79	2.90	1.37	4.00	1.00	1.607
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.91	0.71	3.81	0.73	3.90	0.57	4.33	0.58	0.659
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี	3.54	0.67	3.59	0.64	3.70	0.67	4.33	0.58	1.580
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.19	0.88	3.17	0.79	3.50	0.71	3.67	0.58	0.756
รวม	3.48	0.52	3.55	0.48	3.44	0.75	4.09	0.48	1.586
รวมทั้งหมด	3.25	0.52	3.31	0.50	3.23	0.58	3.76	0.59	1.149

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \alpha \quad F = 2.60$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \alpha \quad F = 3.78$$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน

2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

3. งานที่ท่านทำมีผลการปฏิบัติงานสูง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายชื่อ ดังนี้

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน พนักงานอายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี , 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. . พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท พนักงานอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน พนักงานอายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานอายุ 30 – 40 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี, 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานอายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 30 - 40 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย พนักงานอายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี , 30 – 40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. งานที่ท่านทำมีผลการปฏิบัติงานสูง พนักงานอายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี , 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า พนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี , 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	สถานภาพสมรส						F
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร							
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.31	0.70	3.72	0.62	3.33	1.15	6.285**
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบ ของบริษัท	3.51	0.81	3.80	0.69	3.67	0.58	2.484
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.61	1.02	2.65	1.14	3.33	0.58	0.713
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.95	0.96	2.89	0.97	3.33	0.58	0.312
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.88	0.91	2.91	1.21	3.67	1.15	0.946
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.12	0.91	2.35	1.18	3.67	1.15	4.307*
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.08	0.78	3.48	0.75	4.00	0.00	6.335**
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.33	0.91	3.80	0.83	4.33	0.58	6.389**
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.04	0.84	3.50	0.86	4.00	0.00	6.694**
รวม	3.02	0.80	3.23	0.60	3.71	0.25	2.473
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน							
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.44	0.61	3.57	0.65	4.00	0.00	1.778
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.38	0.67	3.48	0.55	3.67	1.15	0.639
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.71	0.91	2.76	0.97	3.67	1.15	1.556
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.35	0.77	3.74	0.83	4.00	0.00	4.978**
14. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.52	0.84	3.43	1.09	3.67	1.15	0.217

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	สถานภาพสมรส						F
	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	3.42	0.63	3.24	1.06	3.67	1.15	1.231
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.06	0.68	3.02	1.00	3.67	1.15	0.974
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.13	0.93	3.04	0.94	3.33	0.58	0.235
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.07	0.90	3.33	0.79	3.67	1.15	1.975
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.92	2.93	1.10	3.67	1.15	1.863
รวม	3.23	0.47	3.25	0.70	3.70	0.87	1.133
ประสบการณ์การทำงาน							
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.65	0.97	3.48	0.72	4.00	0.00	0.867
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.62	3.89	0.60	4.33	0.58	9.824**
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และ นำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.35	0.65	3.52	0.78	4.33	0.58	3.999*
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.68	3.78	0.55	4.00	0.00	1.641
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.10	0.81	3.09	0.94	4.33	0.58	3.249*
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.89	0.76	3.83	0.53	4.33	0.58	0.759
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.51	0.68	3.74	0.57	4.33	0.58	4.200*
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.17	0.86	3.28	0.75	4.00	0.00	1.691
รวม	3.47	0.52	3.58	0.52	4.21	0.36	3.514*
รวมทั้งหมด	3.24	0.50	3.35	0.53	3.87	0.49	2.953

*P \geq 0.05 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 3.00

** P \geq 0.01 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 4.61

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน
2. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
2. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท
3. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร							
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	4.00	0.82	3.43	0.66	3.20	0.78	4.572*
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.89	0.90	3.53	0.74	3.73	0.92	1.527
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	2.71	1.25	2.57	1.02	2.83	1.07	0.984
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.57	1.27	2.90	0.94	3.15	0.96	1.614
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.29	1.25	2.89	0.88	3.05	1.26	1.854
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.14	1.46	2.09	0.95	2.61	1.00	4.538*
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.14	0.69	3.20	0.80	3.15	0.79	0.093
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.29	1.11	3.47	0.88	3.29	0.93	3.648*
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	4.14	0.69	3.20	0.84	2.88	0.87	7.215**
รวม	3.24	0.61	3.03	0.57	3.23	1.24	1.306
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน							
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.29	0.49	3.50	0.62	3.44	0.63	0.508
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.29	0.49	3.39	0.66	3.49	0.64	0.482
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.29	1.25	2.72	0.90	2.88	0.98	1.307
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	4.00	0.82	3.35	0.80	3.73	0.71	5.578**
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.14	1.68	3.49	0.91	3.63	0.70	1.014

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ระดับการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	2.86	1.35	3.38	0.73	3.49	0.71	2.098
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	2.71	1.25	3.07	0.74	3.10	0.80	0.749
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	2.71	1.25	3.11	0.92	3.20	0.90	0.809
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	2.57	1.27	3.09	0.84	3.41	0.92	3.732*
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	2.71	1.25	3.14	0.93	3.27	1.05	1.016
รวม	2.96	1.03	3.22	0.50	3.36	0.55	2.138
ประสบการณ์การทำงาน							
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.14	0.69	3.59	0.98	3.78	0.65	1.686
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.00	3.51	0.64	3.83	0.63	5.716**
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	2.71	0.49	3.37	0.68	3.63	0.66	6.238**
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.49	3.61	0.68	3.83	0.54	1.910
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.43	0.98	3.09	0.83	3.29	0.84	3.329*
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.71	0.49	3.86	0.72	4.00	0.71	0.844
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี	3.86	0.90	3.61	0.67	3.41	0.59	2.035
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.00	0.00	3.19	0.86	3.32	0.82	0.600
รวม	3.32	0.43	3.48	0.53	3.64	0.51	1.959
รวมทั้งหมด	3.17	0.65	3.24	0.46	3.41	0.67	1.833

*P \geq 0.05 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 3.00

** P \geq 0.01 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 4.61

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน
 2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท
 3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับการเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายชื่อ ดังนี้

1. กฎระเบียบ นโยบายมีความชัดเจน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ท่านได้รับการยอมรับการเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								F
	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,000 บาท ขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร									
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.29	0.83	3.87	0.35	3.44	0.65	3.31	0.77	1.820
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท	3.29	0.73	3.75	0.46	3.53	0.80	3.70	0.80	1.465
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย	3.21	0.89	2.63	0.92	2.45	1.00	2.79	1.09	3.100*
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	3.21	0.70	2.75	0.71	2.90	1.03	2.96	0.92	0.539
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.07	0.27	3.63	0.74	2.73	1.01	3.03	1.02	3.091*
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.14	1.10	2.75	0.71	2.05	0.92	2.37	1.09	2.353
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.43	0.65	3.63	0.52	3.14	0.74	3.20	0.89	1.556
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.21	0.43	3.50	1.07	3.50	0.98	3.44	0.88	0.414
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	3.29	0.47	3.25	0.71	3.10	0.83	3.23	1.00	0.455
รวม	3.13	0.48	3.31	0.37	2.98	0.57	3.19	1.03	1.381
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน									
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้องกับท่าน	3.36	0.50	3.63	0.74	3.41	0.62	3.59	0.63	1.416
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.64	0.63	3.50	0.53	3.34	0.65	3.46	0.65	1.235
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.57	1.09	3.00	0.93	2.58	0.95	2.99	0.83	3.137*
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	2.86	0.86	4.13	0.35	3.37	0.83	3.63	0.68	6.533**
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.21	0.89	3.75	0.71	3.39	0.93	3.70	0.86	2.337

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								F
	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,000 บาท ขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูง	3.71	0.47	3.00	0.93	3.30	0.75	3.49	0.78	2.486
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	2.93	0.92	3.25	0.89	3.03	0.74	3.11	0.79	0.460
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	2.79	1.25	3.13	0.35	3.24	0.95	2.99	0.84	1.695
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	2.50	1.02	3.00	0.93	3.08	0.89	3.39	0.77	4.764**
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.43	2.38	1.51	3.17	1.01	3.20	0.89	1.827
รวม	3.08	0.60	3.28	0.57	3.19	0.55	3.35	0.49	1.778
ประสบการณ์การทำงาน									
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.36	0.93	3.50	0.76	3.62	0.96	3.66	0.87	0.464
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.50	3.87	0.64	3.48	0.65	3.77	0.62	4.150**
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.07	0.73	3.75	0.71	3.33	0.65	3.54	0.72	3.228*
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.80	3.63	0.52	3.63	0.67	3.79	0.56	3.247*
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.79	1.25	3.38	0.92	3.02	0.85	3.29	0.70	2.404
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.50	0.52	3.87	0.35	3.88	0.74	3.96	0.71	1.628
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.43	0.85	4.00	0.00	3.55	0.68	3.60	0.62	1.420
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.21	0.97	3.25	0.71	3.14	0.87	3.30	0.77	0.487
รวม	3.24	0.71	3.66	0.39	3.46	0.50	3.62	0.52	2.738*
รวมทั้งหมด	3.15	0.59	3.41	0.42	3.21	0.46	3.39	0.57	2.163

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \alpha \quad F = 2.60$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \alpha \quad F = 3.78$$

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท
2. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาทที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

รายการ	ระดับตำแหน่งงาน								F
	ผู้บริหาร ระดับสูง		ผู้บริหาร ระดับกลาง		หัวหน้างาน		พนักงาน ทั่วไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร									
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.44	1.41	3.50	0.82	3.47	0.74	3.39	0.69	0.367
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานใน ส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายใน กรอบกฎระเบียบ ของบริษัท	3.50	0.71	3.62	0.62	3.73	0.46	3.56	0.83	0.231
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนด นโยบาย	4.00	0.00	3.06	0.85	2.80	0.77	2.56	1.07	2.521
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	4.00	0.00	3.06	0.85	2.93	0.96	2.91	0.97	0.841
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.50	0.71	2.94	0.93	3.20	1.08	2.85	0.97	2.433
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	5.00	0.00	2.38	1.09	2.47	1.13	2.12	0.93	6.583**
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.00	0.00	3.38	0.81	3.00	0.85	3.18	0.79	1.298
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการ บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.50	0.71	3.81	0.66	3.53	0.74	3.40	0.94	1.915
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มี แบบแผน	4.00	0.00	3.75	0.77	2.93	0.88	3.12	0.86	3.717*
รวม	4.06	0.08	3.28	0.67	3.12	0.44	3.04	0.79	1.601
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน									
10. บทบาทในการทำงาน สอดคล้อง กับท่าน	4.50	0.71	3.44	0.73	3.47	0.74	3.47	0.59	1.865
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	4.50	0.71	3.31	0.70	3.47	0.52	3.40	0.64	2.110
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.50	0.71	3.19	0.40	3.00	0.65	2.65	0.96	4.749**
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อ รองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมี ส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	4.00	0.00	3.75	0.68	3.80	0.56	3.39	0.82	2.418
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	4.50	0.71	3.44	0.96	3.73	0.59	3.48	0.92	1.210

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับตำแหน่งงาน								F
	ผู้บริหาร ระดับสูง		ผู้บริหาร ระดับกลาง		หัวหน้างาน		พนักงาน ทั่วไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	4.50	0.71	3.13	0.72	3.47	0.92	3.39	0.74	2.161
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	4.50	0.71	3.13	0.72	3.13	0.74	3.03	0.77	2.516
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ	3.50	0.71	2.94	0.57	3.27	0.46	3.11	0.99	0.441
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	4.50	0.71	3.38	0.50	3.40	0.74	3.08	0.91	2.716*
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	5.00	0.00	2.94	0.77	2.80	1.21	3.18	0.94	3.532*
รวม	4.40	0.42	3.26	0.51	3.35	0.42	3.22	0.54	3.570*
ประสบการณ์การทำงาน									
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.50	0.71	3.25	0.77	3.27	0.70	3.67	0.93	2.448
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	3.31	0.48	3.87	0.52	3.58	0.65	5.451**
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	5.00	0.00	3.06	0.57	3.73	0.59	3.39	0.68	6.540**
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.71	3.44	0.51	3.87	0.35	0.65	0.67	2.309
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	5.00	0.00	3.06	0.57	3.47	0.52	3.06	0.87	4.662**
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	5.00	0.00	3.56	0.51	4.00	0.53	3.89	0.73	2.964*
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	5.00	0.00	3.56	0.73	3.67	0.49	3.55	0.66	3.353*
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	4.50	0.71	3.06	0.68	3.27	0.59	3.20	0.86	1.801
รวม	4.81	0.26	3.29	0.45	3.64	0.36	3.50	0.52	5.768**
รวมทั้งหมด	4.42	0.03	3.28	0.47	3.37	0.35	3.25	0.52	3.698*

*P \geq 0.05 $df_1 = 3$ $df_2 = \alpha$ F = 2.60

** P \geq 0.01 $df_1 = 3$ $df_2 = \alpha$ F = 3.78

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี
2. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
3. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง, หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง, หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง, หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง, หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง, หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		15 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างขององค์กร									
1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน	3.29	0.70	3.52	0.65	3.52	0.73	3.61	0.78	2.140
2. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานใน ส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายใน กรอบกฎระเบียบ ของบริษัท	3.49	0.79	3.85	0.62	3.57	0.84	3.44	0.98	2.679*
3. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนด นโยบาย	2.56	1.04	2.40	0.87	3.22	1.17	2.94	1.06	4.142**
4. มีการกระจายอำนาจ ลงสู่ระดับล่าง	2.88	0.97	2.81	0.79	3.17	1.11	3.33	1.03	1.922
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.80	0.84	2.85	1.07	3.09	1.31	3.33	1.03	1.828
6. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท	2.05	0.92	2.21	0.99	2.65	1.07	2.50	1.25	3.035*
7. บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.08	0.78	3.10	0.78	3.57	0.73	3.56	0.78	4.011**
8. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการ บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.37	0.91	3.17	0.91	3.87	0.76	4.22	0.55	8.585**
9. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน	2.98	0.80	3.00	0.85	3.83	0.83	3.83	0.62	11.898**
รวม	2.94	0.56	3.11	1.10	3.39	0.75	3.42	0.48	3.743*
คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน									
10. บทบาทในการทำงานสอดคล้อง กับ ท่าน	3.43	0.62	3.42	0.65	3.65	0.65	3.72	0.46	1.935
11. บทบาทในการทำงานชัดเจน	3.36	0.70	3.35	0.53	3.65	0.57	3.56	0.62	1.780
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.57	0.92	2.87	0.84	3.09	0.95	2.94	1.06	2.952*
13. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อ รองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมี ส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	2.21	0.75	3.71	0.68	3.87	0.81	3.67	0.91	8.106**
14. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.49	0.89	3.77	0.59	3.22	1.20	3.28	1.07	2.624*

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F
	น้อยกว่า 10 ปี		11 ปี – 20 ปี		21 ปี – 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
15. งานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง	3.36	0.64	3.52	0.68	3.22	1.13	3.33	1.03	0.939
16. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า	3.08	0.67	3.10	0.72	3.09	1.16	2.78	0.88	0.889
17. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงาน เป็นประจำ	3.15	1.00	3.05	0.70	3.09	1.04	3.17	0.92	0.237
18. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี	3.05	0.92	3.21	0.77	3.48	0.73	3.11	1.08	1.641
19. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน	3.21	0.91	2.94	1.02	3.22	1.09	3.33	1.03	1.139
รวม	3.19	0.47	3.29	0.43	3.36	0.78	3.29	0.78	0.855
ประสบการณ์การทำงาน									
20. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.57	1.06	3.81	0.57	3.39	0.89	3.61	0.70	1.301
21. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.66	3.83	0.52	3.70	0.70	3.83	0.51	6.249**
22. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน	3.25	0.66	3.67	0.56	3.39	0.84	3.61	0.78	4.839**
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.73	3.85	0.41	3.70	0.70	3.67	0.49	2.338
24. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	2.98	0.79	3.25	0.79	3.13	0.97	3.50	1.04	2.606*
25. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน	3.90	0.73	4.04	0.74	3.61	0.58	3.72	0.57	2.311
26. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี	3.55	0.69	3.63	0.61	3.65	0.71	3.50	0.62	0.313
27. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม	3.16	0.85	3.31	0.75	3.13	0.87	3.33	0.97	0.569
รวม	3.43	0.53	3.68	0.43	3.46	0.64	3.60	0.51	2.817*
รวมทั้งหมด	3.19	0.45	3.36	0.56	3.40	0.66	3.44	0.50	2.549

*P \geq 0.05 $df_1 = 3$ $df_2 = \alpha$ F = 2.60

** P \geq 0.01 $df_1 = 3$ $df_2 = \alpha$ F = 3.78

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย
2. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และ 11 -15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความท้าทาย พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05