



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด

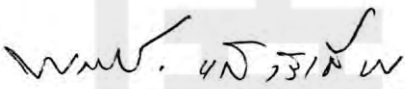
THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES AT MATTEL BANGKOK LTD.

โดย
นางสาวจันทิมา แก้วประดับ

การศึกษาด้วยตัวเองนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

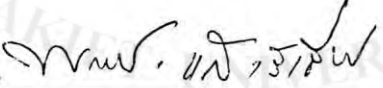
การศึกษาด้วยตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
The Relationship between Job Satisfaction and the Organizational
Commitment of Employees at MATTEL BANGKOK LTD.
ชื่อนักศึกษา นางสาวจันทิมา แก้วประดับ
รหัสประจำตัว 476003
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2548

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้การศึกษา
ด้วยตนเองฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 12
มีนาคม พ.ศ. 2549

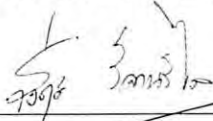

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาด้วยตนเอง


อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สถาพร ปิ่นเจริญ)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณราย แสงวิเชียร)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรสิทธิ์ จักษ์เมธา)


กรรมการ
(อาจารย์รุ่งฤดี รัตนวิไล)

การศึกษาด้วยตนเอง	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด The Relationship between Job Satisfaction and the Organizational Commitment of Employees at MATTEL BANGKOK LTD.
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจันทิมา แก้วประดับ
รหัสประจำตัว	476003
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ (1) เพื่อ
ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด โดย
ทำการศึกษาจากแบบสอบถามจำนวน 243 ชุด ซึ่งใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ค่าไคร้สแควร์ (Chi-Square) และค่า Pearson
Product Moment Correlation Coefficient

ผลจากการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี อายุใน
การทำงานที่บริษัท แมทเทล 6 - 10 ปี สังกัดในฝ่ายผลิต และเป็นพนักงานระดับ A

ผลจากการศึกษาความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานเห็นด้วย
มากกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเสมอ ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้า พบว่า พนักงานคิดว่าตนเองมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และ
ทำให้อยู่เสมอ ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า สวัสดิการด้านรถรับส่ง ประกันภัย
กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ของบริษัทได้จัดบริการไว้อย่างเหมาะสมแล้ว ในด้านสัมพันธภาพ
พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน สำหรับด้านอาชีวอนามัยและ
สิ่งแวดล้อม พบว่า บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานได้ดี

ผลจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะชี้แจงข้อกล่าวหาทันทีหากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในทางเสียหาย ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกอยากให้บริษัทประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัท

ผลการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ภาพ และด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสัมพันธ์ภาพ สำหรับอายุในการทำงาน ฝ่ายที่สังกัด และระดับงานของพนักงานที่ต่างกัน ก็จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความยึดมั่นต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สถาพร ปิ่นเจริญ ที่กรุณาตลอดเวลาเป็นท่านอาจารย์ที่ปรึกษา โดยให้คำแนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องจนสำเร็จลุล่วง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณราย แสงวิเชียร รวมทั้งคณาจารย์ประจำวิชาของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และคณาจารย์ทุกท่านจาก คณะบริหารธุรกิจ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอันมีค่ายิ่ง ทำให้การศึกษาด้วยตนเองเป็นการประยุกต์ ความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมา รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการศึกษา ตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารของ บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ที่ได้เห็นคุณค่าและ ประโยชน์จากการศึกษารุ่นนี้ นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณครอบครัวที่เข้าใจและให้กำลังใจ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจ และแนะนำสิ่งที่มี ประโยชน์ในการศึกษา ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาอิสระ ครั้งนี้

จันทิมา แก้วประดับ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(7)
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตในการศึกษา	3
1.4 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	4
1.5 คำนิยามศัพท์.....	5
1.6 สมมติฐานในการศึกษา.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	8
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.4 ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร	16
2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	17
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
3. ระเบียบวิธีการศึกษา	
3.1 กลุ่มประชากร.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา.....	30
4. ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์.....	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน	35
4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ.....	39
4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	42
4.5 การทดสอบสมมติฐาน.....	43
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	182
5.2 ข้อเสนอแนะ	191
บรรณานุกรม	192
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม.....	195
ประวัติผู้เขียน	201

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างการวิจัย.....	24
3.2 กำหนดขั้นตอนการศึกษา (Gantt Chart)	30
4.1 จำนวนและร้อยละตามเพศ.....	31
4.2 จำนวนและร้อยละตามอายุ.....	32
4.3 จำนวนและร้อยละตามสถานภาพ	32
4.4 จำนวนและร้อยละตามระดับการศึกษา.....	33
4.5 จำนวนและร้อยละตามอายุการทำงาน	33
4.6 จำนวนและร้อยละตามฝ่ายที่สังกัด	34
4.7 จำนวนและร้อยละตามระดับงาน	34
4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	35
4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ความมั่นคงและความก้าวหน้า.....	36
4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ผลประโยชน์ตอบแทน	36
4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ สัมพันธภาพ.....	37
4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	38
4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	39
4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	40
4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 จำนวนและร้อยละตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	42
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	43
4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	45
4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	47
4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	50
4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	52
4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	55
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	57
4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงาน.....	59
4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงาน.....	64
4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	66
4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามอายุการทำงาน.....	68
4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามอายุการทำงาน.....	71
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามอายุการทำงาน.....	73
4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามอายุการทำงาน.....	73
4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	78
4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนกตาม ฝ่ายที่สังกัด	81
4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	87
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	90
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	93
4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	96
4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	99
4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	102
4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	105
4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	108
4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	114
4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	117
4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	120
4.47 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามระดับงาน	123
4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามระดับงาน	126
4.49 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามระดับงาน	129
4.50 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามระดับงาน	132
4.51 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนก ตามระดับงาน	135
4.52 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรจำแนกตามระดับงาน	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.53 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามระดับงาน	141
4.54 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามระดับงาน	144
4.55 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามระดับงาน	147
4.56 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การจำแนกตามระดับงาน	150
4.57 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามระดับงาน	153
4.58 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามระดับงาน	156
4.59 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามระดับงาน	159
4.60 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามระดับงาน	162
4.61 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนก ตามระดับงาน	165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.62 สรุปความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน	168
4.62 สรุปความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	169
4.64 สรุปความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับปฏิบัติงาน.....	170
4.65 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	171
4.66 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร	171
4.67 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	172
4.68 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้ากับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ...	173
4.69 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้ากับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	173
4.70 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้ากับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมต่อองค์กร.....	174
4.71 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	175
4.72 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	175
4.73 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทนกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	176

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.74 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	177
4.75 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	177
4.76 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพกับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	178
4.77 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	179
4.78 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	179
4.79 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร .	180
4.80 สรุปสมมติฐาน : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ด้านบวก กับ ความผูกพันต่อองค์กร	181
5.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	183
5.2 สรุประดับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ	183
5.3 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ	184
5.4 สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้านอายุงาน	185
5.5 สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้านฝ่ายที่สังกัด	187
5.6 สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้านระดับงาน	188

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีว่าธุรกิจในปัจจุบัน มีการแข่งขันสูงขึ้นอย่างมากจากในอดีต องค์กรชั้นนำต่างให้ความสำคัญในกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากคน หรือพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นกลวิธีที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้าร่วมองค์กร พร้อมทั้งสรรหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ให้อยู่กับองค์กร และทำงาน ด้วยใจ

บริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด (MATTEL BANGKOK LTD.) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ บริษัท แมทเทลอิงค์ แห่งสหรัฐอเมริกา (MATTEL INC.) ธุรกิจของเด็กเล่นชั้นนำของโลก ในตราผลิตภัณฑ์ชั้นนำ ได้แก่ Barbie, Hot Wheels, Matchbox, Fisher Price บริษัท แมทเทล มีโรงงาน 36 แห่งทั่วโลก บริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด เป็นหนึ่งในโรงงานทั้งหมด ซึ่งตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ประเทศไทย บริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด ได้เริ่มธุรกิจในประเทศไทยมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2541 ลักษณะของงานที่ทำ คือ ผลิตรถเด็กเล่นขนาดย่อส่วน 1 : 64 , 1 : 55, 1 : 24 ในตราผลิตภัณฑ์ของ Hot Wheels และ Matchbox

ธุรกิจการผลิตที่เป็นคู่แข่งสำคัญของประเทศไทย คือ ประเทศจีน ซึ่งมีจุดแข็งที่เป็นที่รู้จักกันอย่างดี คือ ค่าแรงที่ต่ำกว่า ดังนั้น บริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทั้งทางด้าน ฝีมือแรงงาน ทักษะในภาษาอังกฤษ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และทักษะในการคิดค้นนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความแตกต่าง จนเป็นที่ขนานนามในกลุ่มของ บริษัท แมทเทล เอง ว่า “Thailand Can Do Team” จากการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโตก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างต่อเนื่องนั้น ซึ่งบริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด เป็นหนึ่งในธุรกิจที่สามารถ ย้ายฐานการผลิตบางส่วนจากประเทศจีนมาสู่ประเทศไทยได้ นั่นเป็นเพราะความได้เปรียบในด้านคุณภาพ บริการ และนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการคิดค้นของ บริษัท แมทเทล กรุงเทบ จำกัด ที่สามารถสร้างงานที่ปราณีต สวยงามกว่า ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม และการทำงานเชิงรุก เมื่อสถานการณ์การแข่งขันเกิดขึ้น ถึงลำดับที่บริษัทต้องคำนึงถึงตลอดเวลา คือ ทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็นจักรกลสำคัญในการดำเนินกิจการ

ต่าง ๆ ของบริษัท ทั้งนี้ เพราะประสิทธิภาพในการผลิต ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นหลัก แต่เมื่อบริษัทได้ให้การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานจนได้ระดับที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานแล้ว บริษัทจะอย่างไร เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคล เหล่านั้นไว้

ในปัจจุบัน อัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นตามสถานะของเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตหลังจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานบริษัท แมทเทคสูงขึ้น จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นพื้นฐานสำคัญที่องค์การปรารถนาที่จะให้พนักงานองค์การของตนมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าบริษัทสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานได้ก็จะทำให้สามารถออกแบบงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น

ยังมีงานเป็นจำนวนมากที่ออกแบบไม่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์การควรจะออกแบบงานให้เหมาะสมกับคนในองค์การ การเปลี่ยนแปลง การออกแบบงานในองค์การเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน การเข้าไปเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานอาจทำให้พนักงานบางคนเกิดความไม่พึงพอใจได้ แต่ในขณะที่บางคนก็อาจต้องการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น การเปลี่ยนแปลงหรือออกแบบงานควรจะสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้งานที่ทำนั้นน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญอีกด้วย ฉะนั้น จึงมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันเป็นจำนวนมาก ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยในระยะหลังได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านค่านิยม และทัศนคติ

จะเห็นได้ว่า บุคคลและองค์การต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างคนและองค์การ ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์

ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำเสนอผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะเป็นโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน และเพื่อเป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด

1.3 ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษานี้มีขอบเขตในการศึกษาและเนื้อหาสาระดังนี้

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน ของบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ทั้งหมด 243 คน ซึ่งจัดเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน และผลักดันให้นโยบายของบริษัทที่กำหนดไว้เป็นจริง และสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ ไม่รวมพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติ ซึ่งมีอยู่จำนวน 10 คน ซึ่งถือเป็นคนกลุ่มน้อย และมีปัจจัยอื่นที่ต่างจากพนักงานคนไทยในการเป็นพนักงานของบริษัท เช่น ต้องมีความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งยังมีระยะเวลาการจ้างงาน และไม่รวมถึงพนักงานรายวัน เนื่องจากพนักงานรายวันส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และสาเหตุหลักของการลาออก ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น ฤดูกาล ซึ่งพนักงานต้องกลับบ้านเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตจากไร่นา กอปรกับปริมาณความต้องการการผลิตเป็นตัวกำหนดการทำงานล่วงเวลา ซึ่งถ้ามีการทำงานล่วงเวลามาก ๆ พนักงานรายวันจะยังทำงานอยู่กับบริษัทฯ แต่ถ้ามีการลดการทำงานล่วงเวลาลงจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานรายวันลาออกและหางานใหม่ตามโรงงานอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้มากกว่าเดิม

ประชากร จำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 เท่ากับ 1,216 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานรายเดือน ของบริษัท เมทเทค กรุงเทพมหานคร จำกัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 เท่ากับ 265 คน

เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยอื่น ๆ เพื่อมาใช้ในการประกอบการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนา (Descriptive analysis) ในรูปแบบของร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน Cross tabulation โดยใช้ สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติเท่ากับ 0.05

ระยะเวลาการศึกษา เดือน ตุลาคม 2548 ถึง กุมภาพันธ์ 2549

1.4 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล
 - เพศ
 - อายุ
 - สถานภาพ
 - ระดับการศึกษา
 - ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท
 - แผนกที่ท่านสังกัด
 - ระดับงาน
- ความพึงพอใจในงาน
 - ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

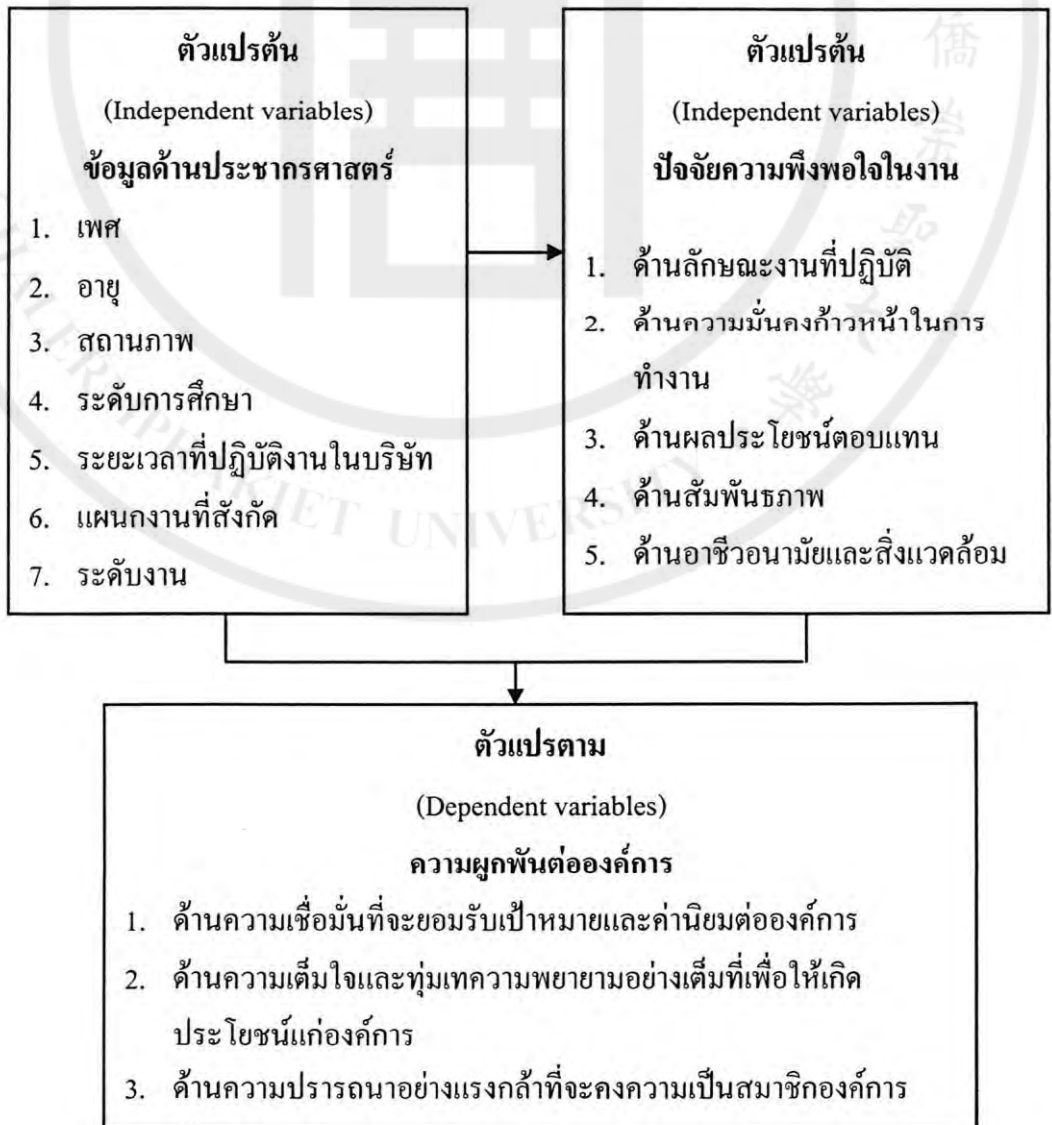
- ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
- ด้านสัมพันธภาพ
- ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความผูกพันต่อองค์กร
 - ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร
 - ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
 - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แผนภูมิที่ 1.1

กรอบแนวความคิดในการศึกษา



1.5 คำนิยามศัพท์

พนักงาน (Employee) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ที่มีสภาพความเป็นพนักงานอยู่

พนักงานรายเดือน (Monthly Pay Employee) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ที่มีสภาพความเป็นพนักงานอยู่ และได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน

พนักงานรายวัน (Daily Pay Employee) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ที่มีสภาพความเป็นพนักงานอยู่ และได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมฤทธิ์ผลในงาน ความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผูกพันกับองค์กรในที่นี้ คือ บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายในการดำเนินการขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและรักษาสภาพความเป็นพนักงานขององค์กรไว้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานไม่จำเจ งานที่ท้าทายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสจะได้เรียนรู้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงานในที่สุด

ผลประโยชน์และสวัสดิการ (Benefits and Welfare) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่บริษัท ให้กับพนักงานเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล รถบริการรับส่ง รวมถึงประโยชน์ และสิทธิต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดให้กับพนักงาน

สัมพันธภาพในงาน (Professional Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในแผนก และต่างแผนก ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี มีความร่วมมือ มีความเป็นมิตรต่อกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย มีความสะดวกสบายในขณะที่ทำงาน

1.6 สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน อายุการทำงาน ฝ่ายที่สังกัด และระดับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของบริษัท แมทเทล แห่งอเมริกา ในหัวข้อภายใต้ “PEOPLE”
2. เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับระดับความคิด และมุมมองของพนักงาน เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
3. เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยงาน ของบริษัทแมทเทล กรุงเทพ จำกัด สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงระบบ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

การประเมินความพึงพอใจในงาน (Measuring job satisfaction) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอกอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

การจูงใจ (Motivation) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานทั้งผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการและนักบริหารทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนผลงานจากการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

มนุษย์ทั้งหลายล้วนมีความต้องการและเมื่อความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Need) จะเกิดความตึงเครียด (Tension) ซึ่งจะไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน (Drive) เพื่อหาวิธีการหรือเกิดพฤติกรรม (Search Behavior) ที่จะนำไปสู่หรือนำมาให้ได้ซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งหากได้ตามที่ต้องการแล้ว (Satisfied Need) ความตึงเครียดก็จะผ่อนคลาย (Reduction of Tension)

การจูงใจพนักงานจะอยู่ในขั้น (Tension) คือ ทำให้พนักงานมีความเครียดเพื่อพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การผ่อนคลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและของส่วนตัว พนักงานจะเกิดมีความพยายามในการปฏิบัติงาน ยิ่งมีความเครียดสูง ก็จะยิ่งทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ประเด็นสำคัญของการจูงใจจึงอยู่ที่ว่าความต้องการส่วนตัวบุคคลของพนักงาน (Individual's Needs) กับเป้าหมายขององค์กร (Organization's

Goals) มีความสอดคล้องกัน (Compatible) กันมากน้อยเพียงใด หากความสอดคล้องสูง การจูงใจก็จะยิ่งประสบความสำเร็จสูงด้วย

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Need)

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2544 : 109-111) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีที่มาสโลว์ กล่าวถึง สิ่งที่จูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ
5. ความต้องการให้ความฝันเป็นจริง (Self-Actualization or Self-Realization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

แผนภูมิที่ 2.1

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



สมมติฐานที่ใช้อธิบายแรงจูงใจของมาสโลว์

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช้สิ่งจูงใจอีกต่อไป เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการใหม่จะเกิดขึ้นแทนที่ ดังนั้น มนุษย์จึงแสวงหาหนทางเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง
2. ความต้องการของมนุษย์มีความสลับซับซ้อน คือ มีความต้องการเกิดขึ้นหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแสดงออกหรือพฤติกรรมของมนุษย์
3. ความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในระดับสูงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
4. การตอบสนองความต้องการในระดับสูงทำได้หลายวิธีกว่าการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า

2.2.2 ทฤษฎี ERG (Alderfer ERG Theory) :

(เสนาะ ตีเขาวี. 2546: 213) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ Alderfer ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ใหม่โดยแบ่งระดับความต้องการเป็น 3 ระดับดังนี้

ระดับ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs – E) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวไว้ในทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ระดับ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs – R) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นระดับเดียวกับความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับ 3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs – G) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนาความต้องการ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้ จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโตจะเป็นระดับเดียวกับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนิมิตคิดทุกอย่างของมาสโลว์

2.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theories X and Y)

Douglas McGregor (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2544 : 115) เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปจากการที่เป็นผู้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ 2 ด้าน คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มองคนในแง่ลบ กล่าวคือ มองว่าพนักงานในกลุ่มนี้จะไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบทำงาน คอยจะหลบเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะต้องเข้มงวดในการควบคุมดูแล จึงจะทำงานได้ประสิทธิผล ในขณะที่พนักงานในกลุ่มทฤษฎี Y จะถูกมองในแง่บวก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีนิตยรักการทำงานเป็นอย่างดี การแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม ก็เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจอย่างถูกต้อง คือ กลุ่มทฤษฎี X จะต้องจูงใจทางลบ เช่น การใช้กฎ ระเบียบ การลงโทษ ส่วน กลุ่มทฤษฎี Y จะต้องจูงใจทางบวก เช่น การให้รางวัล ยกย่อง ให้ความสัมพันธ์ที่ดี ให้อิสระหรือให้มีส่วนร่วม

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory)

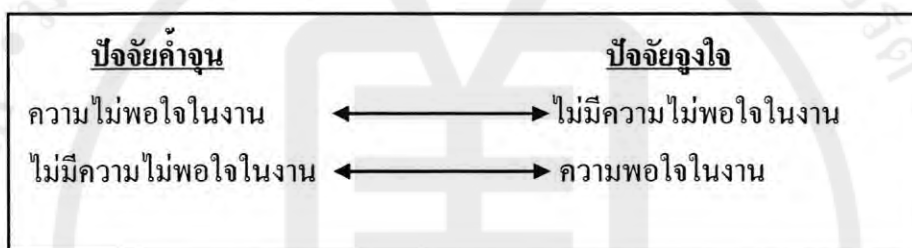
Federick Herzberg (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2544 : 112) เจ้าของทฤษฎี Motivation – Hygiene หรือทฤษฎีสองปัจจัย อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการทางใจหรือปัจจัยภายใน มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจด้วย ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการภายนอก จะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Herzberg กล่าวว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ

1. ปัจจัยจูงใจต้องไม่ขาดแคลน เช่น เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องปลอดภัย การบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม
2. ให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจสูงขึ้น ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน

แผนภูมิที่ 2.2

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ



2.2.5 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's learned needs theory)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 1994 : 172-172 citing McClelland. 1960) จะมุ่งความต้องการที่บุคคลได้พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ชีวิตของตัวเองที่ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาตัวทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ สร้างขึ้น โดย McClelland มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ความต้องการความสำเร็จสูงได้ถูกรับรู้มานานว่าเป็นความต้องการที่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะบุคคลมีการกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมาย บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต้องการข้อมูลป้อนกลับความก้าวหน้าของเป้าหมายทันที บุคคลมีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะเลือกงานที่ตนเองรับผิดชอบแทนที่จะมีส่วนร่วมโดยบุคคลอื่น และความพึงพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะ ได้มาจากความสำเร็จของงานรางวัลการเงินที่ตนเองได้รับเป็นเครื่องชี้วัดที่มองเห็นได้

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ได้ในองค์กร บุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

- พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรภาพที่ดี และความสัมพันธ์ทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

- อยากจะให้บุคคลอื่นชื่นชอบ
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น
- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มหรือองค์กร

ความต้องการอำนาจ (Power needs) หมายถึงความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ความต้องการอำนาจที่สูงหมายความว่า บุคคลจะแสวงหาอิทธิพลหรือการควบคุมบุคคลอื่น บุคคลเช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้ หรือการรักษาอาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ลักษณะที่สำคัญของบุคคลประเภทนี้คือ

- ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้
- สนุกสนานและชื่นชอบกับการเผชิญหน้าบุคคลอื่น

แผนภูมิที่ 2.3

การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg	ทฤษฎีการเรียนรู้ ของ Mc Clelland
ความต้องการด้านการได้รับความสำเร็จตามนึกคิด	ความต้องการการเจริญเติบโต		ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับในสังคม		ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการด้านสัมพันธภาพและเป็นที่ยอมรับ	ความต้องการความสัมพันธ์		ความต้องการอำนาจ
ความต้องการด้านความปลอดภัย		ปัจจัยค้ำจุน	
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการดำรงชีวิตอยู่		

การเปรียบเทียบทั้ง 4 ทฤษฎี แสดงให้เห็นว่าทั้ง 4 ทฤษฎี อ้างอิงมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ทั้งสิ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) (Sheldon : 1971 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter และคณะ (1974 : 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์กร รวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งซึ่งที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Mowday และคณะ (1982 : 20-21) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Schermerhorn และคณะ (1994 : 144) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นระดับความรู้สึกอย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Wagner and Hollenbeck (1995 : 214) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสมัครใจ เต็มใจที่จะทำงาน เพื่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

Muchinsky (1993 : 283) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Newstrom and Keith (1993 : 198) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเอกลักษณ์พนักงานที่เป็นระดับความต่อเนื่องขององค์กรในการปฏิบัติงาน เหมือนกับเป็นความเข้มข้นของแรงดึงดูดใจต่อเป้าหมายอื่น ๆ เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อในภารกิจและเป้าหมายขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง จะเห็นว่าความผูกพันมีขอบเขตที่กว้างมากกว่าความจงรักภักดีที่มีอย่างสม่ำเสมอของพนักงานต่อองค์กร มีความผูกพันยึดเหนี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

จากความหมายและคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ไปในแนวทางเดียวกัน คือ เป็นความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความสมัครใจเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและนายจ้าง สนใจต่อเป้าหมาย ปฏิบัติงานตามค่านิยมของหน่วยงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ความยึดมั่นต่อผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยส่วนมาก เนื่องจากเป็นตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ เนื่องจากความยึดมั่นต่อผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมี 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เมื่อคนมีความยึดมั่นต่อผูกพันต่อองค์การก็จะมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หรือความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออก ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า “Side-bet theory” เบคเกอร์ (Mowday และคณะ. 1982 : 25 ; Citing Becker. 1964 : 40-53) ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ การที่บุคคลคนหนึ่งได้ทำงานกับองค์การนั้นมาแล้วเป็นเวลาสมควร ด้วยความตั้งใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์การ ได้ลงทุนกำลังกาย กำลังใจ ลงทุนสติปัญญาในการทำงาน ได้มีประสบการณ์กับงานที่เคยทำมาแล้วเป็นเวลาหนึ่ง ก็จะเกิดความผูกพันกับงานนั้น ถ้าจะต้องลาออกจากงานนั้นไปก็จะต้องเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่าจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การนั้นเขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน ยิ่งบุคคลนั้นเป็นสมาชิกในองค์การนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์การนั้นมากขึ้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากยิ่งขึ้นตามระยะเวลา และยากที่จะทิ้งองค์การไป เพราะไม่ยอมทิ้งผลประโยชน์ที่มีอยู่มากนั่นเอง

2.4 ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ

มาร์เคย์ และคณะ (Mowday, Steers and Porter : 1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติ ความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความยึดมั่น ซึมซับในค่านิยม และสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ มีค่านิยมคล้ายกับองค์การ มีความเชื่อว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุดและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การ หมายถึงการที่สมาชิกมีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน ทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญา และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่มี

ผลตอบแทนก็ตาม และมีการต่อสู้หรือปกป้ององค์การจากการคุกคามจากแหล่งที่อื่น รวมทั้งมีการเสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การต่อไปและให้การสนับสนุนองค์การในทุกด้าน มีความจงรักภักดีต่อองค์การคงอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาจะทิ้งองค์การถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่ามีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกในองค์การพร้อมที่จะบอกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997) ความยึดมั่นต่อองค์การเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) งานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ได้แก่

- งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น มีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน บุคลากรจะรู้ถึงขอบเขตการทำงาน บทบาทหน้าที่ของตนเอง และจะปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น

- งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลายจะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามความสามารถหลายด้านซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน

- งานที่มีลักษณะท้าทาย เมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตน โดยใช้ความรู้ความสามารถทางสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จในงาน

- งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้แก่องค์การแล้ว ย่อมที่จะต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน (เซวาลิต ดนนานนท์ชัย 2532 ; Porter & Steers. 1973)

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นการได้มีโอกาสติดต่อกับบุคคลทั่วไปหรือมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความคิดหลากหลาย นำไปสู่การพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติ

- งานที่มีความอิสระ บุคลากรจะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากจะทำหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรของตนมากที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personnel Characteristics) ประกอบไปด้วย

- อายุ จากการศึกษาของ Steer (1997) Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร และมีความรู้สึกว่าตนเองเมื่อมีอายุมากขึ้นจะไม่ใช่สิ่งที่ต้องการขององค์กรอื่น จากการรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่จะรับบุคลากรที่มีอายุน้อย ไม่รับผู้ที่มีอายุมาก บุคลากรที่อายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร สะสมความรู้ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดก็ย่อมจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น (นภาพิณ โหมมาศวิน. 2533 : Buchanan II. 1974, Wilson & Laschinger. 1994)

- ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้า ในการทำงานที่บุคลากรจะประสบความสำเร็จในงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

- จากการศึกษาของ Koch & Sters (1976) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงมีข้อมูลวุฒิการศึกษา ประกอบการตัดสินใจ ทำให้มีข้อต่อรองมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) ได้แก่

- ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Bruchanan II. 1974)

- ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรไปแล้ว แน่ใจว่าตนเองคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะของของกลุ่มในองค์การ ทักษะของของกลุ่มในองค์การมีผลต่อการทำให้บรรยากาศในองค์การของแต่ละองค์การแตกต่างกันไป ถ้าบรรยากาศในองค์การดีก็จะส่งผลให้ทักษะของกลุ่มในองค์การดี ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีด้วย เนื่องจากอิทธิพลของกลุ่มนั้นมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ทำให้มีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์การต่อไป
- ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์การ องค์การที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์การได้ จากการศึกษาของ Steer & Porter (1974) พบว่า ถ้าองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกที่มีเสถียรภาพและมั่นคงต่อองค์การได้นั้น จะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ยอมทำงาน ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานธนาคารมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ($M = 3.53$) ถ้าพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.45$) ด้านคุณค่าของงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.53$) ด้านสัมพันธภาพในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.80$) และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.53$) พนักงานธนาคารมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.19$) ความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.44$) ความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.38$) ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.40$) และความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.46$)

นรวิทย์ ศรีเพ็ญ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความ

มั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มุ่งประเด็นสำคัญไปที่ ผู้บริหาร ขาดวิสัยทัศน์ ทักษะ และความยุติธรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการและสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

บุญมัน วงศ์สุนทรรัตน์ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน เทคนิคของผู้มีเทศก์ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และนโยบายการบริหารงาน

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 รวม 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ความมั่นคงในงานและเทคนิคของผู้มีเทศก์ ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 14 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน

ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานฯ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบริษัทอยู่ในระดับมากและในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล และมีผลกับความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ อายุ อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน และประสบการณ์

ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว

ประทีน หงษ์แก้ว (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ต่อองค์การของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. คำตอบแทน นโยบายการบริหารและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในงานของผู้บริหาร

2. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ และมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร

3. ผู้บริหารโรงแรมมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อโรงแรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 225 คน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ถาวร สุทธิวิวุฒิ (2543) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน จำนวน 226 คน พบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ และในด้านความภาคภูมิใจในองค์การของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่าง ๆ พบว่ามีความพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความพอใจน้อย และมีความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ความก้าวหน้าในการทำงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน และตำแหน่งของพนักงานยังมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทแมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด โดยมีการกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research)

3.1 กลุ่มประชากร

3.1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,216 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับผู้บริหาร และ พนักงานรายเดือน จำนวน 265 คน และ พนักงานรายวัน จำนวน 951 คน

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธี “ตามจุดมุ่งหมาย (Purposive Selection)” โดยเลือกกลุ่มที่เป็น พนักงานระดับผู้บริหาร และ พนักงานรายเดือนของบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด ทั้งหมด 265 คน ซึ่งจัดเป็นกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน และผลักดันให้กลยุทธ์และนโยบายของบริษัทที่กำหนดไว้เป็นจริง และสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ จะไม่รวมพนักงานที่เป็นชาวต่างประเทศ ซึ่งมีอยู่ 10 คน เนื่องจากมีปัจจัยอื่นๆ ในการพิจารณาเป็นพนักงานของบริษัท การศึกษานี้ยังไม่รวมถึงพนักงานรายวัน เนื่องจากพนักงานรายวันส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และสาเหตุหลักของการลาออก ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น ฤดูกาล ซึ่งพนักงานต้องกลับบ้านเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตจากไร่นา กอรปกับปริมาณความต้องการการผลิตเป็นตัวกำหนดการทำงานล่วงเวลา ซึ่งถ้ามีการทำงานล่วงเวลามากๆ พนักงานรายวันจะยังไม่ลาออก แต่ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาน้อยจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานรายวันลาออกและหางานใหม่ตามโรงงานอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้มากกว่าเดิม

โดยประชากรจะประกอบด้วยสมาชิกของทุกกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้จะทำการแบ่งประชากรออกเป็นแผนก และแบ่งเป็นระดับการปฏิบัติงานดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1
จำนวนประชากรและตัวอย่างการวิจัย

หน่วยงาน	ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ตัวอย่างการ วิจัย (คน)	ร้อยละ
แผนกทรัพยากร มนุษย์	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	18	16	89%
	พนักงานรายวัน	7		
แผนกบัญชีและ การเงิน	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	9	8	89%
	พนักงานรายวัน			
แผนกวัสดุคืบ	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	22	19	86%
	พนักงานรายวัน	10		
แผนกควบคุมคุณภาพ	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	25	22	88%
	พนักงานรายวัน			
แผนกวิศวกรรม	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	73	61	84%
	พนักงานรายวัน	17		
แผนกผลิต	ผู้บริหารและพนักงานรายเดือน	118	117	99%
	พนักงานรายวัน	917	15	
รวม	ผู้บริหารและพนักงาน	265	243	92%
รวม	พนักงานรายวัน	951		
รวมทั้งสิ้น		1216	243	

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้น โดยกำหนดหัวข้อให้ครอบคลุมกรณีศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แมทเทค กรุงเทพฯ จำกัด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
2. แบบวัดความพึงพอใจ
3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 8 ข้อ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. แผนงานที่สังกัด
7. ระดับงาน (เกรดตาม Hay System)

แบบกำหนดข้อเลือกตอบ (Fixed Alternative Questions) ผู้ตอบต้องเลือกคำตอบข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Questions)

ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งใช้วัดความพึงพอใจในงานทั้งห้าด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
5. ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะการแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | | |
|---|---------|----------------------|-----|--|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงทั้งหมด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ | คือ | ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย |

การคิดคะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในงาน คิดค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้าน

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคิดคะแนนของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร คิดค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์

ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแบบสอบถาม ได้เต็มที่

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 262 ตัวอย่าง โดยมีการศึกษารายละเอียดในคำถามและคำตอบในแบบสอบถามอย่างถ่องแท้เพื่อสามารถตอบข้อซักถามของผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยวิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในครั้ง นี้ คือ การกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Administered Inquiry)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และงานศึกษาวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลนำมาประกอบการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ โดยการศึกษาถึงการบริหารจัดการ ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ทบทวนระเบียบวิธีวิจัย สถิติสำหรับการวิจัย และแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรม มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และ เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แมทเทล ซึ่ง มีความรู้และประสบการณ์แนะนำ และแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจวิจารณ์ และแก้ไขเพื่อให้ถูกต้อง สมบูรณ์
5. นำร่างแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยได้นำไป ทดลองให้พนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน แล้วจึงนำผลที่ได้ไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด โดย ใช้สูตร สัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

3.4.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการแจก และเก็บข้อมูล ถึงผู้จัดการทุกฝ่ายของบริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว แจกจำนวน 255 ฉบับ (กลุ่มพนักงานรายเดือนและผู้บริหารคนไทย)
3. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมา
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับคืน จำนวน 243 ฉบับ
5. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด
6. บันทึกรหัสข้อมูลในแบบฟอร์มบนเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วย Excel
7. ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จะนำข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 ตัวอย่าง มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้หลักสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อให้เห็นภาพรวม
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Mean) “ \bar{X} ” ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) “S” ค่าความแปรปรวน (Variance) “ S^2 ” ในรูปแบบของตารางส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

ค่าความแปรปรวน $S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}$

3. วิเคราะห์ค่าสถิติ Chi-square (X^2) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรต้น กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็น

ตัวแปรตาม การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีลักษณะที่เป็นความถี่ของตัวแปร 2 ตัว ที่อิสระต่อกัน จากสูตร

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

X^2	คือ	ค่าไคสแควร์
O_i	คือ	ความถี่ที่สังเกตได้ในช่วงที่ i
E_i	คือ	ความถี่ที่คาดหวัง
k	คือ	จำนวนกลุ่มย่อย ๆ

ใช้โปรแกรม SPSS มาช่วยในการวิเคราะห์โดยการตั้ง Decision criteria ไว้ที่ Confident interval ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ $\alpha = 0.05$ การทดสอบสมมติฐานใช้การ Cross tab ข้อมูลต่าง ๆ จะปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อค่าสถิติที่ได้จากตารางไคสแควร์มีค่าความน่าจะเป็น (Significant) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า α ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชุด อิสระกัน

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เริ่มต้นในเดือนตุลาคม 2548 และสิ้นสุดในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 โดยจัดทำกรกำหนดแบบแผนการศึกษาตามระยะเวลาที่ปรากฏใน Gantt Chart ดังนี้

ตารางที่ 3.2

กำหนดขั้นตอนการศึกษา (Gantt Chart)

ขั้นตอนการทำงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
ศึกษาข้อมูลทฤษฎี และ ทบทวนวรรณกรรม	←→				
เสนอ Proposal		←→			
เก็บรวบรวมข้อมูล			←→		
แก้ไขและลงรหัสเพื่อ ประมวลผล				←→	
วิเคราะห์ข้อมูล				←→	
รายงานฉบับร่าง					←→
นำเสนองานที่ศึกษาวิจัย					←→

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตาราง 4.1 – 4.7)
- 4.2 ความพึงพอใจในปฏิบัติงาน (ตาราง 4.8 – 4.12)
- 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร (ตาราง 4.13 – 4.15)
- 4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ตาราง 4.16)
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน (ตาราง 4.17 – 4.79)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	93	38.3
หญิง	150	61.7
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.7 และ ร้อยละ 38.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	12	5.0
26 - 30 ปี	81	33.3
31 - 35 ปี	79	32.5
36 - 40 ปี	50	20.6
41 ปีขึ้นไป	21	8.6
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุ 26 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.6 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	112	46.0
สมรส	126	51.9
หย่า	5	2.1
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.0 และสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	183	75.3
ปริญญาตรี	45	18.5
ปริญญาโทขึ้นไป	15	6.2
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมา คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.5 และปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1ปี	14	5.8
1 - 5 ปี	51	21.0
6 - 10 ปี	95	39.0
มากกว่า 10 ปี	83	34.2
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ อายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6
จำนวนและร้อยละตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทรัพยากรมนุษย์	16	6.6
การเงิน	8	3.3
วางแผน/วัตถุประสงค์	19	7.8
ควบคุมคุณภาพ	22	9.1
วิศวกรรม	61	25.1
ฝ่ายผลิต	117	48.1
อื่น ๆ	-	-
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมา คือ ฝ่ายวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.1 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 9.1 ฝ่ายวางแผน/วัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 7.8 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 6.6 และฝ่ายการเงิน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7
จำนวนและร้อยละตามระดับงาน ปัจจุบัน (Hay System)

ระดับงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
A	143	58.8
B	28	11.5
C	9	3.7
D	37	15.2
E	13	5.4
Manager	13	5.4
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ A มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา คือ พนักงานระดับ D คิดเป็นร้อยละ 15.2 พนักงานระดับ B คิดเป็นร้อยละ 11.5 พนักงานระดับ E และ Manager คิดเป็นร้อยละ 5.4 และพนักงานระดับ C คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

4.2 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีแรงกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น	3.65	.679	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความท้าทาย และมีคุณค่าต่อตัวท่านเอง	3.85	.676	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.67	.703	สูง
ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสำคัญเสมอ	4.11	.678	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.74	.820	สูง
ภาพรวม	3.80	.498	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อได้แก่ คิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสำคัญเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.11 งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความท้าทาย และมีคุณค่าต่อตัวเอง ค่าเฉลี่ย 3.85 งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.74 งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.67 และเห็นว่าบริษัทมีนโยบายการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีแรงกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
รายได้ของท่านเติบโตอย่างต่อเนื่อง	3.21	.867	ปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	3.46	.734	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนา-ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์	3.43	.903	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และ ท้าทายอยู่เสมอ	3.60	.798	สูง
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ “ใช่” ตัวท่าน	3.52	.757	สูง
ภาพรวม	3.44	.588	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อ ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ได้แก่ คิดว่ามีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และท้าทายอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.60 และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ “ใช่” ตัวท่าน ค่าเฉลี่ย 3.52 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.46 มีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนา-ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.43 และคิดว่ารายได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.28	.809	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตาม รูปแบบของท่าน	3.25	.903	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
อัตราค่าจ้างของบริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ในระดับ การทำงานเดียวกันได้	3.30	.812	ปานกลาง
สวัสดิการด้านรถรับส่ง ประกันภัย กิจกรรมสันทนาการ ต่างๆ บริษัทได้จัดบริการได้อย่างเหมาะสม	3.55	.858	สูง
ภาพรวม	3.34	.641	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อ ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือ สวัสดิการด้านรถรับส่ง ประกันภัย กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ บริษัทได้จัดบริการได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.55 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อัตราค่าจ้างของบริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ในระดับการทำงานเดียวกันได้ ค่าเฉลี่ย 3.30 ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.28 และผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพ

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.85	.696	สูง
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	4.06	.579	สูง
ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น	3.69	.699	สูง
ภาพรวม	3.86	.525	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อสัมพันธภาพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมี

ความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 4.06 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.85 และคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น ค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.26	.572	สูง
บริษัทได้ให้ความสำคัญต่ออาชีพอนามัยในการทำงาน	4.21	.604	สูง
ท่านพอใจกับการจัดอบรม ให้ความรู้ในด้านอาชีพอนามัย และสิ่งแวดล้อม	4.01	.649	สูง
การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.73	.803	สูง
ภาพรวม	4.05	.517	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยภาพรวมต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อ ได้แก่ บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.26 บริษัทได้ให้ความสำคัญต่ออาชีพอนามัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 พอใจกับการจัดอบรม ให้ความรู้ในด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.01 และการจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ค่าเฉลี่ย 3.73

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมต่อองค์กร

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ ของบริษัท	2.81	.838	ปานกลาง
ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันทีหากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงบริษัท ในทางเสียหาย	3.70	.802	สูง
กฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้สร้างปัญหามากกว่า แก้ปัญหา	3.20	.870	ปานกลาง
ท่านภูมิใจ และมักบอกกับเพื่อนๆ เสมอว่าบริษัทนี้เป็น บริษัทที่ดีเยี่ยมมาก	3.56	.760	สูง
ภาพรวม	3.32	.500	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อ ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ จะชี้แจงข้อกล่าวหาทันทีหากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในทางเสียหาย ค่าเฉลี่ย 3.70 และ ภูมิใจ และมักบอกกับเพื่อนๆ เสมอว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีเยี่ยมมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.20 และคิดว่าไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ ของบริษัท ค่าเฉลี่ย 2.81

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทำงานที่มีเพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ	4.12	.612	สูง
ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อท่าน จะได้ทำงานอยู่กับบริษัทนี้	3.96	.682	สูง
ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้า	3.95	.597	สูง
ท่านรู้สึกอยากให้อำนาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ไว้เสมอ	4.19	.628	สูง
ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะต้องทำงานนอกเวลา	3.97	.724	สูง
ภาพรวม	4.04	.455	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความทุ่มเทอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อได้แก่ รู้สึกอยากให้อำนาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.19 เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานที่มี เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.12 เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะต้องทำงานนอกเวลา ค่าเฉลี่ย 3.97 เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อท่านจะได้ทำงานอยู่กับบริษัทนี้ ค่าเฉลี่ย 3.96 และพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ

ข้อความ	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัท	3.63	.591	สูง
ท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำงานที่บริษัทนี้	2.39	.808	ต่ำ
หากบริษัทเกิดวิกฤตและสภาพการทำงานเปลี่ยนไป จะเป็นเหตุให้ท่านลาออกได้	2.97	.855	ปานกลาง
ท่านจะใช้เวลาไม่นานในการตัดสินใจเพื่อร่วมงานกับบริษัทอื่นที่คิดว่าน่าสนใจกว่า	3.07	.794	ปานกลาง
คำตอบแทนไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทนี้	2.95	.935	ปานกลาง
ภาพรวม	3.00	.364	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น โดยภาพรวมต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็น โดยสามารถเรียงลำดับเป็นรายชื่อความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.63 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จะใช้เวลาไม่นานในการตัดสินใจเพื่อร่วมงานกับบริษัทอื่นที่คิดว่าน่าสนใจกว่า ค่าเฉลี่ย 3.07 หากบริษัทเกิดวิกฤตและสภาพการทำงานเปลี่ยนไป จะเป็นเหตุให้ลาออกได้ ค่าเฉลี่ย 2.97 คำตอบแทนไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทนี้ ค่าเฉลี่ย 2.95 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รู้สึกว่าคุณได้ทำงานที่บริษัทนี้ ค่าเฉลี่ย 2.39 ตามลำดับ

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	226	93.0
อยากให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มเป็น 5% เพื่อเป็นเงินออม	3	1.2
กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข ข้อเสนอแนะ	1	.4
ขอให้ชุดฟอร์มมีระเบียบกว่านี้ ไม่ต่างสีเพื่อแบ่งแยกแผนกแบบทุกวันนี้	1	.4
ขอให้บริหารเสริมสร้างกิจกรรมให้พนักงานทุกส่วนมีความสัมพันธ์ที่ดี คิดบวกทำบวกพูดคุยเห็นอกเห็นใจกัน	1	.4
ควรสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับรู้ vision mission กลยุทธ์และแนวทาง และปลูกฝังจิตสำนึกที่สำคัญที่บริษัทฯ ต้องการให้พนักงานตระหนัก เพื่อความเป็นหนึ่งเดียว และไปทิศทางเดียวกับบริษัท	1	.4
การพัฒนาฝึกอบรมน้อยมาก และไม่มีการวางแผน ผิดหวังกับเงื่อนไขของบริษัทในเรื่องการศึกษา เมื่อเทียบกับการทุ่มเทการทำงานของตนเอง	1	.4
ควรปรับปรุงเรื่องการทำงานอย่างมีระบบให้มากขึ้นกว่านี้	1	.4
ฝ่ายบริหารควรใส่ใจการทำงานของพนักงานระดับต่างให้มากขึ้น	1	.4
สร้างความมั่นคงให้พนักงาน โดยเพิ่มผลประโยชน์ในการเกษียณอายุ	1	.4
หัวหน้างานควรเป็นมิตรเป็นตัวอย่างและช่วยแนะนำการทำงานลูกน้อง	1	.4
เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเพื่อส่วนรวม	1	.4
หัวหน้างานปฏิบัติการและวางตัวไม่เหมาะสมทำให้ขาดความเชื่อถือ	1	.4
อยากให้มีความเสมอภาคกันในทุกเรื่อง	1	.4
ควรปรับปรุงระบบ IT เพื่อให้การทำงานคล่องตัวมากกว่านี้	1	.4
อยากให้มีนโยบายที่ชัดเจนและทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น	1	.4
รวมทั้งหมด	243	100.0

จากตารางที่ 4.16 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.0 โดยกลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีข้อเสนอแนะบ้าง

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุการทำงาน ฝ่ายที่สังกัด และระดับงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	1.098	.895
	สูง	0 .0%	6 54.5%	4 36.4%	1 9.1%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	7 50.0%	7 50.0%	0 .0%	10.607	.101
	สูง	1 2.9%	20 58.8%	12 35.3%	1 2.9%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	33.429	.000*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	ปานกลาง	1 3.6%	19 67.9%	8 28.6%	0 .0%	20.863	.013*
	สูง	0 .0%	30 50.0%	29 48.3%	1 1.7%		
	สูงมาก	1 16.7%	0 .0%	3 50.0%	2 33.3%		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	10 66.7%	5 33.3%	0 .0%		
	สูง	1 1.8%	24 42.1%	32 56.1%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 22.2%	5 55.6%	2 22.2%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.098$ (p-value = .895) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 10.607$ (p-value = .101) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 33.429$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 20.863$ (p-value = .013) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%	.770	.680
	สูง	0 .0%	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	26.697	.009*
	ต่ำ	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคง และความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value		
		ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงมาก				
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	15 60.0%	10 40.0%	0 .0%	41.533	.000*		
	สูง	0 .0%	9 47.4%	9 47.4%	1 5.3%				
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%				
6 - 10 ปี	ต่ำ	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 .0%				
	ปานกลาง	0 .0%	34 66.7%	17 33.3%	0 .0%				
	สูง	0 .0%	15 39.5%	20 52.6%	3 7.9%				
	สูงมาก	1 33.3%	0 .0%	2 66.7%	0 .0%				
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	0 .0%			17.340	.044*
	ปานกลาง	0 .0%	22 71.0%	9 29.0%	0 .0%				
	สูง	1 2.2%	12 26.1%	31 67.4%	2 4.3%				
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%				

* α 0.05

จากตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .770$ (p-value = .680) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 26.697$ (p-value = .009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 41.533$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 17.340$ (p-value = .044) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	1.272	.866
	สูง	0 .0%	5 50.0%	4 40.0%	1 10.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	69.308	.000*
	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	12 44.4%	15 55.6%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	14 73.7%	4 21.1%	1 5.3%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	40.865	.000*
	ปานกลาง	0 .0%	37 61.7%	23 38.3%	0 .0%		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	สูง	0 .0%	12 44.4%	14 51.9%	1 3.7%		
	สูงมาก	1 25.0%	0 .0%	2 50.0%	1 25.0%		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	20.356	.061
	ต่ำ	0 .0%	4 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	19 57.6%	14 42.4%	0 .0%		
	สูง	1 2.7%	11 29.7%	24 64.9%	1 2.7%		
	สูงมาก	0 .0%	1 14.3%	5 71.4%	1 14.3%		

จากตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันดังนี้

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.272$ (p-value = .866) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 69.308$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนมี

๗
HF
5549.5.26
๑๑๘๕๑
๒๕๔๙
๓.๑

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 40.865$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 20.356$ (p-value = .061) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.20

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อต้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	2.287	.683
	สูง	0 .0%	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	7 70.0%	3 30.0%	0 .0%	4.689	.584

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
1 - 5 ปี	สูง	1	17	16	1	38.809	.000*
		2.9%	48.6%	45.7%	2.9%		
	สูงมาก	0	3	2	1		
		.0%	50.0%	33.3%	16.7%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	1	1	1	0		
		33.3%	33.3%	33.3%	.0%		
	ปานกลาง	0	12	6	0		
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
สูง	0	35	31	1			
	.0%	52.2%	46.3%	1.5%			
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	1	2	2	2		
		14.3%	28.6%	28.6%	28.6%		
	ปานกลาง	0	1	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
สูง	0	11	2	0			
	.0%	84.6%	15.4%	.0%			
สูงมาก	1	24	34	1			
	1.7%	40.0%	56.7%	1.7%			
สูงมาก	0	1	7	1			
	.0%	11.1%	77.8%	11.1%			

* α 0.05

จากตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.287$ (p-value = .683) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.689$ (p-value = .584) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 38.809$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 16.885$ (p-value = .051) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	สูง	0 .0%	8 72.7%	3 27.3%	0 .0%	6.873	.032*

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัย และสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%	11.196	.082
	สูง	1 3.0%	16 48.5%	16 48.5%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	5 45.5%	4 36.4%	2 18.2%		
6 - 10 ปี	ปานกลาง	0 .0%	7 77.8%	2 22.2%	0 .0%	11.164	.083
	สูง	1 1.5%	38 56.7%	27 40.3%	1 1.5%		
	สูงมาก	1 5.3%	5 26.3%	11 57.9%	2 10.5%		
มากกว่า 10 ปี	ปานกลาง	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	0 .0%	9.173	.164
	สูง	0 .0%	27 52.9%	22 43.1%	2 3.9%		
	สูงมาก	1 3.7%	7 25.9%	19 70.4%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.873$ (p-value = .032) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.196$ (p-value = .082) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.164$ (p-value = .083) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.173$ (p-value = .164) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.22

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	.294	.863
	สูง	0 .0%	10 90.9%	1 9.1%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	3 21.4%	8 57.1%	3 21.4%	18.946	.001*
	สูง	1 2.9%	29 85.3%	4 11.8%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	17.382	.008*
	ปานกลาง	6 21.4%	20 71.4%	2 7.1%		
	สูง	7 11.7%	46 76.7%	7 11.7%		
	สูงมาก	0 .0%	2 33.3%	4 66.7%		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	14.445	.025*
	ปานกลาง	4 26.7%	10 66.7%	1 6.7%		
	สูง	4 7.0%	46 80.7%	7 12.3%		
	สูงมาก	0 .0%	5 55.6%	4 44.4%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .294$ (p-value = .863) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 18.946$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 17.382$ (p-value = .008) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.445$ (p-value = .025) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.23

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	2.692	.101
	สูง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	2.706	.100
	ต่ำ	0 .0%	4 100.0%	0 .0%		
	ปานกลาง	2 8.0%	20 80.0%	3 12.0%		
	สูง	2 10.5%	12 63.2%	5 26.3%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value	
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก			
6 - 10 ปี	ต่ำ	1	2	0	8.624	.375	
		33.3%	66.7%	.0%			
		ปานกลาง	9	38			4
		17.6%	74.5%	7.8%			
สูง	3	29	6	7.9%	76.3%	15.8%	
	สูงมาก	0	0				3
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	1	3	1	23.201	.001*	
		20.0%	60.0%	20.0%			
		ปานกลาง	6	24			1
		19.4%	77.4%	3.2%			
สูง	1	34	11	2.2%	73.9%	23.9%	
	สูงมาก	0	1				0

* α 0.05

จากตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.692$ (p-value = .101) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.706$ (p-value = .100) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.624$ (p-value = .375) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 23.201$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.24

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	14.000	.001*
	สูง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	0	1	0	4.056	.852
		.0%	100.0%	.0%		
	ต่ำ	0	1	1		
		.0%	50.0%	50.0%		
	ปานกลาง	2	19	6		
7.4%		70.4%	22.2%			
สูง	2	15	2			
	10.5%	78.9%	10.5%			
สูงมาก	0	1	1			
	.0%	50.0%	50.0%			
6 - 10 ปี	ต่ำ	1	1	2	14.093	.029*
		25.0%	25.0%	50.0%		
	ปานกลาง	10	46	4		
		16.7%	76.7%	6.7%		
สูง	2	20	5			
	7.4%	74.1%	18.5%			
สูงมาก	0	2	2			
	.0%	50.0%	50.0%			
มากกว่า 10 ปี	ต่ำมาก	1	1	0	14.902	.061
		50.0%	50.0%	.0%		
	ต่ำ	0	3	1		
		.0%	75.0%	25.0%		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
มากกว่า 10 ปี	ปานกลาง	5 15.2%	27 81.8%	1 3.0%		
	สูงมาก	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.000$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.056$ (p-value = .852) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.093$ (p-value = .029) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.902$ (p-value = .061) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.25

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจสัมพันธภาพกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	3.949	.139
	สูง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	1 10.0%	9 90.0%	0 .0%	7.353	.118
	สูง	2 5.7%	26 74.3%	7 20.0%		
	สูงมาก	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	10.086	.121
	ปานกลาง	4 22.2%	12 66.7%	2 11.1%		
	สูง	7 10.4%	50 74.6%	10 14.9%		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	สูงมาก	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	33.284	.000*
	ปานกลาง	3 23.1%	10 76.9%	0 .0%		
	สูง	4 6.7%	49 81.7%	7 11.7%		
	สูงมาก	0 .0%	3 33.3%	6 66.7%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจสัมพันธภาพกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.949$ (p-value = .139) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.353$ (p-value = .118) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 10.086$ (p-value = .121) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 33.284$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.26

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	สูง	0 .0%	10 90.9%	1 9.1%	.294	.588
	สูงมาก	0 .0%	3 100.0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	1 14.3%	6 85.7%	0 .0%	7.438	.114
	สูง	2 6.1%	26 78.8%	5 15.2%		
	สูงมาก	1 9.1%	5 45.5%	5 45.5%		
6 - 10 ปี	ปานกลาง	5 55.6%	3 33.3%	1 11.1%	21.347	.000*

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อ อาชีพอนามัย และสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	สูง	7 10.4%	54 80.6%	6 9.0%	9.450	.051
	สูงมาก	1 5.3%	12 63.2%	6 31.6%		
มากกว่า 10 ปี	ปานกลาง	2 40.0%	3 60.0%	0 .0%		
		สูง	6 11.8%	38 74.5%		
	สูงมาก	0 .0%	21 77.8%	6 22.2%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .294$ (p-value = .588) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.438$ (p-value = .114) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 21.347$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.450$ (p-value = .051) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.27

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของกิจการจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับ ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ของกิจการ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.041	.903
	สูง	1 9.1%	8 72.7%	2 18.2%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	2 14.3%	11 78.6%	1 7.1%	0 .0%	3.182	.528
	สูง	4 11.8%	28 82.4%	2 5.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับ ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	ต่ำ	0	1	0	0	7.738	.258
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	4	24	0	0		
		14.3%	85.7%	.0%	.0%		
สูง	2	55	3	0			
	3.3%	91.7%	5.0%	.0%			
สูงมาก	0	5	1	0			
	.0%	83.3%	16.7%	.0%			
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0	2	0	0	5.251	.512
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	1	14	0	0		
		6.7%	93.3%	.0%	.0%		
สูง	5	48	4	0			
	8.8%	84.2%	7.0%	.0%			
สูงมาก	0	7	2	0			
	.0%	77.8%	22.2%	.0%			

* α 0.05

จากตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.041$ (p-value = .903) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มี

ความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.182$ (p-value = .528) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.738$ (p-value = .258) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.251$ (p-value = .512) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.28

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%	.859	.651
	สูง	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	11.547	.173

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก					
1 - 5 ปี	ต่ำ	0	3	1	0	15.950	.014*			
		.0%	75.0%	25.0%	.0%					
		ปานกลาง	5	18	2			0		
			20.0%	72.0%	8.0%			.0%		
สูง	1	18	0	0						
	5.3%	94.7%	.0%	.0%						
สูงมาก	0	1	1	0						
	.0%	50.0%	50.0%	.0%						
6 - 10 ปี	ต่ำ	1	2	0	0			4.593	.597	
		33.3%	66.7%	.0%	.0%					
		ปานกลาง	3	47	1					0
			5.9%	92.2%	2.0%					.0%
สูง	1	35	2	0						
	2.6%	92.1%	5.3%	.0%						
สูงมาก	1	1	1	0						
	33.3%	33.3%	33.3%	.0%						
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0	5	0	0	.0%	.0%			
		.0%	100.0%	.0%	.0%					
		ปานกลาง	1	29	1					0
			3.2%	93.5%	3.2%					.0%
สูง	5	36	5	0						
	10.9%	78.3%	10.9%	.0%						
สูงมาก	0	1	0	0						
	.0%	100.0%	.0%	.0%						

* α 0.05

จากตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .859$ (p-value = .651) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.547$ (p-value = .173) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 15.950$ (p-value = .014) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.593$ (p-value = .597) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
ความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	7.064	.133
	สูง	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	9.395	.310
	ต่ำ	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	4 14.8%	21 77.8%	2 7.4%	0 .0%		
	สูง	1 5.3%	17 89.5%	1 5.3%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%	0 .0%	7.459	.280
	ปานกลาง	4 6.7%	54 90.0%	2 3.3%	0 .0%		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value
		องค์กร					
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
6 - 10 ปี	สูง	0 .0%	25 92.6%	2 7.4%	0 .0%		
	สูงมาก	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%	0 .0%		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำมาก	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	37.192	.000
	ต่ำ	0 .0%	4 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	4 12.1%	29 87.9%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	1 2.7%	34 91.9%	2 5.4%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	3 42.9%	4 57.1%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.064$ (p-value = .133) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.395$ (p-value = .310) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.459$ (p-value = .280) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 37.192$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.30

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.548	.818
	สูง	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	9 90.0%	1 10.0%	0 .0%	3.767	.438

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อ ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value
		องค์การ					
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
1 - 5 ปี	สูง	6 17.1%	27 77.1%	2 5.7%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	5 83.3%	1 16.7%	0 .0%		
6 - 10 ปี	ต่ำ	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	6.757	.344
	ปานกลาง	1 5.6%	17 94.4%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	4 6.0%	60 89.6%	3 4.5%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	11.293	.080
	ปานกลาง	1 7.7%	12 92.3%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	4 6.7%	53 88.3%	3 5.0%	0 .0%		
	สูงมาก	1 11.1%	5 55.6%	3 33.3%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.548$ (p-value = .818) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.767$ (p-value = .438) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.757$ (p-value = .344) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.293$ (p-value = .080) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.31

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ต่ำกว่า 1 ปี	สูง	1 9.1%	9 81.8%	1 9.1%	0 .0%	1.311	.519
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		
1 - 5 ปี	ปานกลาง	0 .0%	5 71.4%	2 28.6%	0 .0%	8.336	.080
	สูง	6 18.2%	26 78.8%	1 3.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	10 90.9%	1 9.1%	0 .0%		
6 - 10 ปี	ปานกลาง	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%	0 .0%	2.793	.593
	สูง	3 4.5%	62 92.5%	2 3.0%	0 .0%		
	สูงมาก	2 10.5%	16 84.2%	1 5.3%	0 .0%		
มากกว่า 10 ปี	ปานกลาง	2 40.0%	3 60.0%	0 .0%	0 .0%	10.879	.028*
	สูง	4 7.8%	44 86.3%	3 5.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	24 88.9%	3 11.1%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.311$ (p-value = .519) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.336$ (p-value = .080) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 1 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.793$ (p-value = .593) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 - 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 10.879$ (p-value = .028) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.32

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
 คำนิยมต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	17.636	.040*
	ปานกลาง	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%		
	สูงมาก	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	0 .0%	1 20.0%	4 80.0%	0 .0%	4.587	.101
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	2.200	.333
	สูง	0 .0%	8 57.1%	6 42.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%	8.289	.082
	สูง	0 .0%	7 46.7%	8 53.3%	0 .0%		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	0 .0%	4 30.8%	9 69.2%	0 .0%	5.089	.278
	สูง	0 .0%	11 25.6%	31 72.1%	1 2.3%		
	สูงมาก	0 .0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	17.974	.035*
	ปานกลาง	1 2.8%	28 77.8%	7 19.4%	0 .0%		
	สูง	2 2.7%	47 62.7%	25 33.3%	1 1.3%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 17.636$ (p-value = .040) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมี

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.587$ (p-value = .101) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.200$ (p-value = .333) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคืบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.289$ (p-value = .082) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.089$ (p-value = .278) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 17.974$ (p-value = .035) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.33

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	16.711	.053
	ปานกลาง	0 .0%	5 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%		
	สูงมาก	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	ปานกลาง	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	3.867	.424
	สูง	0 .0%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุประสงค์	ปานกลาง	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%	3.519	.061
	สูง	0 .0%	5 41.7%	7 58.3%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	4 40.0%	6 60.0%	0 .0%	1.723	.787
	สูง	0 .0%	4 36.4%	6 54.5%	1 9.1%		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	5.218	.516
	ปานกลาง	0 .0%	10 35.7%	18 64.3%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	6 20.7%	21 72.4%	2 6.9%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	38.108	.000*
	ต่ำ	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	48 80.0%	12 20.0%	0 .0%		
	สูง	1 2.0%	25 51.0%	21 42.9%	2 4.1%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่าง
กัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 16.711$ (p-value = .053) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.867$ (p-value = .424) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.519$ (p-value = .061) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.723$ (p-value = .787) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.218$ (p-value = .516) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 38.108$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.34

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
 คำนิยมต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ปานกลาง	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	0 .0%	8.565	.200
	สูง	0 .0%	5 55.6%	3 33.3%	1 11.1%		
	สูงมาก	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	ปานกลาง	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	5.600	.231
	สูง	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	8 80.0%	2 20.0%	0 .0%	4.745	.093
	สูง	0 .0%	3 37.5%	5 62.5%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ต่ำ	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	5.103	.531
	ปานกลาง	0 .0%	5 50.0%	5 50.0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	0 .0%	3 37.5%	4 50.0%	1 12.5%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%	17.209	.009*
	ปานกลาง	0 .0%	9 24.3%	28 75.7%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	6 28.6%	14 66.7%	1 4.8%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	40.895	.000*
	ต่ำ	1 16.7%	5 83.3%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	45 76.3%	14 23.7%	0 .0%		
	สูง	1 2.2%	24 53.3%	19 42.2%	1 2.2%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.565$ (p-value = .200) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.600$ (p-value = .231) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.745$ (p-value = .093) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.103$ (p-value = .531) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 17.209$ (p-value = .009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 40.895$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.35

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
 คำนิยมต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0	1	0	0	8.000	.534
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	0	1	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
สูง	0	4	5	1			
	.0%	40.0%	50.0%	10.0%			
สูงมาก	1	3	0	0			
	25.0%	75.0%	.0%	.0%			
ฝ่ายการเงิน	สูง	0	1	2	0	2.880	.237
		.0%	33.3%	66.7%	.0%		
	สูงมาก	0	0	3	2		
		.0%	.0%	60.0%	40.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0	1	0	0	5.326	.070
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	สูง	0	10	5	0		
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
	สูงมาก	0	0	3	0		
		.0%	.0%	100.0%	.0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	0	1	1	0	1.716	.788
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
	สูง	0	7	10	1		
		.0%	38.9%	55.6%	5.6%		

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	0 .0%	5 41.7%	7 58.3%	0 .0%	2.875	.579
	สูง	0 .0%	11 23.4%	34 72.3%	2 4.3%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 .0%	43.068	.000*
	ปานกลาง	0 .0%	23 88.5%	3 11.5%	0 .0%		
	สูง	2 2.5%	49 62.0%	28 35.4%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	4 44.4%	3 33.3%	2 22.2%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.000$ (p-value = .534) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.880$ (p-value = .237) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.326$ (p-value = .070) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคืบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.716$ (p-value = .788) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.875$ (p-value = .579) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 43.068$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.36

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	7.182	.304
	สูง	1 11.1%	6 66.7%	2 22.2%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	0 .0%	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	1.200	.549
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%		
ฝ่ายวางแผน/วัตถุประสงค์	สูง	0 .0%	9 60.0%	6 40.0%	0 .0%	.130	.719
	สูงมาก	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	.879	.928
	สูง	0 .0%	5 38.5%	7 53.8%	1 7.7%		
	สูงมาก	0 .0%	2 33.3%	4 66.7%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	8.414	.078

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายวิศวกรรม	สูง	0 .0%	13 27.1%	34 70.8%	1 2.1%	22.405	.001*
	สูงมาก	0 .0%	1 9.1%	9 81.8%	1 9.1%		
ฝ่ายผลิต	ปานกลาง	0 .0%	11 78.6%	3 21.4%	0 .0%		
	สูง	1 1.4%	56 76.7%	16 21.9%	0 .0%		
	สูงมาก	2 6.7%	10 33.3%	16 53.3%	2 6.7%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกััน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.182$ (p-value = .304) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.200$ (p-value = .549) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .130$ (p-value = .719) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .130$ (p-value = .719) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคืบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .879$ (p-value = .928) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.414$ (p-value = .078) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 22.405$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.37

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	6.818	.338
	ปานกลาง	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%		
	สูง	0 .0%	8 80.0%	2 20.0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	2.880	.090
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	2.062	.357
	สูง	0 .0%	13 92.9%	1 7.1%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	3.092	.543
	สูง	1	11	3		

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	1 6.7%	11 73.3%	3 20.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	2 15.4%	9 69.2%	2 15.4%	16.913	.002*
	สูง	4 9.3%	35 81.4%	4 9.3%		
	สูงมาก	0 .0%	1 20.0%	4 80.0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	12.555	.051
	ปานกลาง	10 27.8%	24 66.7%	2 5.6%		
	สูง	7 9.3%	61 81.3%	7 9.3%		
	สูงมาก	0 .0%	4 100.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.818$ (p-value = .338) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.880$ (p-value = .090) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.062$ (p-value = .357) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.092$ (p-value = .543) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 16.913$ (p-value = .002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.555$ (p-value = .051) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.38

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value		
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก				
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	1	2	0	6.545	.365		
		33.3%	66.7%	.0%				
		0	3	2				
		.0%	60.0%	40.0%				
	ปานกลาง	0	5	1	6.545	.365		
		.0%	83.3%	16.7%				
		0	1	1				
		.0%	50.0%	50.0%				
	สูง	0	1	0	6.545	.365		
		.0%	100.0%	.0%				
		0	2	4				
		.0%	33.3%	66.7%				
	สูงมาก	0	0	1	6.545	.365		
		.0%	.0%	100.0%				
		0	7	0			1.304	.253
		.0%	100.0%	.0%				
0	10	2						
.0%	83.3%	16.7%						
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	1	7	2	4.053	.399		
		10.0%	70.0%	20.0%				
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	0	0	0	4.053	.399		
		.0%	.0%	.0%				

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	0 .0%	8 72.7%	3 27.3%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	11.737	.068
	ปานกลาง	5 17.9%	21 75.0%	2 7.1%		
	สูง	1 3.4%	21 72.4%	7 24.1%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	13.879	.085
	ต่ำ	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%		
	ปานกลาง	11 18.3%	46 76.7%	3 5.0%		
	สูง	5 10.2%	39 79.6%	5 10.2%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.545$ (p-value = .365) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.311$ (p-value = .315) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.304$ (p-value = .253) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.053$ (p-value = .399) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.737$ (p-value = .068) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.879$ (p-value = .085) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.39

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ปานกลาง	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	9.406	.052
	สูง	0 .0%	8 88.9%	1 11.1%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%		
ฝ่ายการเงิน	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	4.800	.091
	สูง	0 .0%	0 .0%	2 100.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	9 90.0%	1 10.0%	.154	.926
	สูง	0 .0%	7 87.5%	1 12.5%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ต่ำ	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	7.553	.273
	ปานกลาง	1 10.0%	7 70.0%	2 20.0%		

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	0 .0%	6 75.0%	2 25.0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	12.008	.062
		ปานกลาง	5 13.5%	27 73.0%		
	สูง	1 4.8%	17 81.0%	3 14.3%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	10.835	.211
		ต่ำ	1 16.7%	3 50.0%		
	ปานกลาง	10 16.9%	47 79.7%	2 3.4%		
		สูง	5 11.1%	34 75.6%		
	สูงมาก	0 .0%	4 100.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.406$ (p-value = .052) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.800$ (p-value = .091) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .154$ (p-value = .926) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.553$ (p-value = .273) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.008$ (p-value = .062) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 10.835$ (p-value = .211) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.40

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	23.000	.001*
	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	9 90.0%	1 10.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	1.742	.187
	สูงมาก	0 .0%	1 20.0%	4 80.0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	11.922	.003*
	สูง	0 .0%	15 100.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%	12.630	.013*
	สูง	0 .0%	14 77.8%	4 22.2%		

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อต้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	3 25.0%	9 75.0%	0 .0%	6.753	.150
	สูง	3 6.4%	34 72.3%	10 21.3%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	7.910	.245
	ปานกลาง	4 15.4%	21 80.8%	1 3.8%		
	สูง	10 12.7%	61 77.2%	8 10.1%		
	สูงมาก	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 23.000$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพ มี

ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.742$ (p-value = .187) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.922$ (p-value = .003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.630$ (p-value = .013) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.753$ (p-value = .150) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.910$ (p-value = .245) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.41

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตชีวนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจําแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็นต่ออาชีวนามัยและสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ปานกลาง	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	11.152	.025*
	สูง	0 .0%	5 55.6%	4 44.4%		
	สูงมาก	0 .0%	5 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%	.533	.465
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%		
ฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ	สูง	0 .0%	14 93.3%	1 6.7%	1.127	.288
	สูงมาก	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%		
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	3.469	.483
	สูง	1 7.7%	9 69.2%	3 23.1%		
	สูงมาก	0 .0%	3 50.0%	3 50.0%		

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	22.988	.000*
	สูง	4 8.3%	38 79.2%	6 12.5%		
	สูงมาก	0 .0%	7 63.6%	4 36.4%		
ฝ่ายผลิต	ปานกลาง	5 35.7%	8 57.1%	1 7.1%	12.979	.011*
	สูง	10 13.7%	60 82.2%	3 4.1%		
	สูงมาก	2 6.7%	22 73.3%	6 20.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.152$ (p-value = .025) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .533$ (p-value = .465) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มี

ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.127$ (p-value = .288) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคิบบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.469$ (p-value = .483) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 22.988$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.979$ (p-value = .011) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.42

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
ความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	.640	.887
	ปานกลาง	0 .0%	4 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	9 90.0%	1 10.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 .0%	2.311	.315
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.448	.836
	สูง	1 7.1%	11 78.6%	2 14.3%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%	0 .0%	3.626	.163
	สูง	2 13.3%	13 86.7%	0 .0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0	3	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	3	10	0	0	4.576	.334
		23.1%	76.9%	.0%	.0%		
	สูง	4	36	3	0		
		9.3%	83.7%	7.0%	.0%		
	สูงมาก	0	4	1	0		
		.0%	80.0%	20.0%	.0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	0	2	0	0	1.103	.981
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	2	33	1	0		
		5.6%	91.7%	2.8%	.0%		
	สูง	3	68	4	0		
		4.0%	90.7%	5.3%	.0%		
สูงมาก	0	4	0	0			
	.0%	100.0%	.0%	.0%			

* α 0.05

จากตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .640$ (p-value = .887) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.311$ (p-value = .315) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.448$ (p-value = .836) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.626$ (p-value = .163) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.576$ (p-value = .334) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.103$ (p-value = .981) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัด ฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.43

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ต่ำ	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	2.347	.504
	ปานกลาง	0 .0%	4 80.0%	1 20.0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	6 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	ปานกลาง	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	4.444	.349
	สูง	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุประสงค์	ปานกลาง	1 14.3%	6 85.7%	0 .0%	0 .0%	3.529	.171
	สูง	0 .0%	9 75.0%	3 25.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	1 10.0%	9 90.0%	0 .0%	0 .0%	4.950	.084
	สูง	2 18.2%	9 81.8%	0 .0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	19.716	.003*
		6 21.4%	21 75.0%	1 3.6%	0 .0%		
	สูง	1 3.4%	26 89.7%	2 6.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	6.474	.594
	ต่ำ	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%	0 .0%		
	ปานกลาง	1 1.7%	57 95.0%	2 3.3%	0 .0%		
	สูง	3 6.1%	44 89.8%	2 4.1%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่
แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.347$ (p-value = .504) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.444$ (p-value = .349) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.529$ (p-value = .171) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคืบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.950$ (p-value = .084) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 19.716$ (p-value = .003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.474$ (p-value = .594) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.44

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
ความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความ คิดเห็นต่อ ผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ปานกลาง	0 .0%	5 100.0%	0 .0%	0 .0%	7.467	.024*
	สูง	0 .0%	9 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	ปานกลาง	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	5.333	.255
	สูง	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%	0 .0%	9.500	.050
	สูง	1 12.5%	5 62.5%	2 25.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ต่ำ	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	4.522	.210
	ปานกลาง	2 20.0%	8 80.0%	0 .0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความ คิดเห็นต่อ ผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก				χ^2	p-value
		องค์การ					
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูง	0 .0%	8 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ต่ำ	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	5.577	.472
	ปานกลาง	7 18.9%	28 75.7%	2 5.4%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	19 90.5%	2 9.5%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำมาก	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	13.724	.089
	ต่ำ	1 16.7%	5 83.3%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	2 3.4%	55 93.2%	2 3.4%	0 .0%		
	สูง	1 2.2%	42 93.3%	2 4.4%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.467$ (p-value = .024) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.333$ (p-value = .255) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.500$ (p-value = .050) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคืบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.522$ (p-value = .210) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.577$ (p-value = .472) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.724$ (p-value = .089) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.45

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	3.200	.362
	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	3.022	.221
	สูงมาก	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 .0%		
ฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.182	.881
	สูง	1 6.7%	12 80.0%	2 13.3%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.086	.581
	สูง	4 22.2%	14 77.8%	0 .0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p- value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	1 8.3%	11 91.7%	0 .0%	0 .0%	1.870	.760
	สูง	6 12.8%	37 78.7%	4 8.5%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ต่ำ	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	7.750	.257
	ปานกลาง	1 3.8%	24 92.3%	1 3.8%	0 .0%		
	สูง	3 3.8%	73 92.4%	3 3.8%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	8 88.9%	1 11.1%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.200$ (p-value = .362) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.022$ (p-value = .221) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.182$ (p-value = .881) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.086$ (p-value = .581) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.870$ (p-value = .760) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.750$ (p-value = .257) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.46

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาร้อยแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	.830	.660
	สูง	0 .0%	8 88.9%	1 11.1%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	5 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ฝ่ายการเงิน	สูง	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 .0%	2.667	.264
	สูงมาก	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%		
ฝ่ายวางแผน/ วัตถุดิบ	สูง	1 6.7%	12 80.0%	2 13.3%	0 .0%	.549	.760
	สูงมาก	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%		
ฝ่ายควบคุม คุณภาพ	ปานกลาง	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	0 .0%	5.712	.058
	สูง	1 7.7%	12 92.3%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	1 16.7%	5 83.3%	0 .0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ฝ่ายวิศวกรรม	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	4.795	.309
	สูง	7 14.6%	39 81.3%	2 4.2%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	9 81.8%	2 18.2%	0 .0%		
ฝ่ายผลิต	ปานกลาง	1 7.1%	10 71.4%	3 21.4%	0 .0%	12.180	.016*
	สูง	3 4.1%	69 94.5%	1 1.4%	0 .0%		
	สูงมาก	1 3.3%	28 93.3%	1 3.3%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .830$ (p-value = .660) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.667$ (p-value = .264) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม

ความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .549$ (p-value = .760) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวางแผน/วัสดุคิบบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.712$ (p-value = .058) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.795$ (p-value = .309) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.180$ (p-value = .016) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.47

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
 คำนิยมต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและคำนิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	0	2	1	0	18.263	.032*
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
	ปานกลาง	1	30	16	0		
		2.1%	63.8%	34.0%	.0%		
สูง	2	43	41	1			
	2.3%	49.4%	47.1%	1.1%			
สูงมาก	1	2	2	1			
	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%			
ระดับ B	ปานกลาง	0	2	1	0	19.016	.001*
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
	สูง	0	9	13	0		
		.0%	40.9%	59.1%	.0%		
สูงมาก	0	0	1	2			
	.0%	.0%	33.3%	66.7%			
ระดับ C	ปานกลาง	0	1	1	0	.900	.638
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
	สูง	0	3	3	0		
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
สูงมาก	0	0	1	0			
	.0%	.0%	100.0%	.0%			
ระดับ D	ปานกลาง	0	3	3	0	4.444	.349
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	0 .0%	15 53.6%	11 39.3%	2 7.1%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	.929	.629
		สูง	0 .0%	5 50.0%	5 50.0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
		สูง	0 .0%	5 55.6%	4 44.4%		
สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%			

* α 0.05

จากตารางที่ 4.47 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 18.2636$ (p-value = .032) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 19.016$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .900$ (p-value = .638) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.444$ (p-value = .349) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .929$ (p-value = .629) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.741$ (p-value = .034) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.48

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	0	1	0	0	36.215	.000*
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ต่ำ	2	5	5	0		
		16.7%	41.7%	41.7%	.0%		
	ปานกลาง	0	47	26	0		
	.0%	64.4%	35.6%	.0%			
	สูง	1	24	28	2		
		1.8%	43.6%	50.9%	3.6%		
	สูงมาก	1	0	1	0		
		50.0%	.0%	50.0%	.0%		
ระดับ B	ปานกลาง	0	7	6	0	3.292	.193
		.0%	53.8%	46.2%	.0%		
	สูง	0	4	9	2		
		.0%	26.7%	60.0%	13.3%		
ระดับ C	ปานกลาง	0	2	1	0	.900	.343
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
	สูง	0	2	4	0		
		.0%	33.3%	66.7%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	11	5	0	7.072	.132
		.0%	68.8%	31.3%	.0%		
	สูง	0	6	12	2		
		.0%	30.0%	60.0%	10.0%		

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	3.343	.067
	สูง	0 .0%	4 40.0%	6 60.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	7.222	.125
	สูง	0 .0%	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกันดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 36.215$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.292$ (p-value = .193) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .900$ (p-value = .343) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.072$ (p-value = ..132) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.343$ (p-value = .067) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.222$ (p-value = .125) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.49

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
 คำนิยมต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	1	2	0	0	35.652	.000*
		33.3%	66.7%	.0%	.0%		
	ต่ำ	1	5	2	0		
		12.5%	62.5%	25.0%	.0%		
	ปานกลาง	0	46	31	0		
	.0%	59.7%	40.3%	.0%			
	สูง	1	23	24	1		
		2.0%	46.9%	49.0%	2.0%		
	สูงมาก	1	1	3	1		
		16.7%	16.7%	50.0%	16.7%		
ระดับ B	ต่ำ	0	0	0	1	14.888	.005*
		.0%	.0%	.0%	100.0%		
	ปานกลาง	0	8	9	0		
		.0%	47.1%	52.9%	.0%		
	สูง	0	3	6	1		
		.0%	30.0%	60.0%	10.0%		
ระดับ C	ปานกลาง	0	3	4	0	.032	.858
		.0%	42.9%	57.1%	.0%		
	สูง	0	1	1	0		
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	9	6	0	3.893	.421
		.0%	60.0%	40.0%	.0%		

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	0 .0%	8 44.4%	8 44.4%	2 11.1%		
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	0 .0%	1.273	.529
	สูง	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	9.667	.139
	ปานกลาง	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	3 42.9%	4 57.1%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.49 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความ
เชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้
ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 35.652$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า
 α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มี

ความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.888$ (p-value = .005) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .032$ (p-value = .858) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.893$ (p-value = .421) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.273$ (p-value = .529) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.667$ (p-value = .139) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.50

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมต่อองค์กรจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	1	2	1	0	37.698	.000*
		25.0%	50.0%	25.0%	.0%		
		0	22	10	0		
		.0%	68.8%	31.3%	.0%		
ระดับ A	ปานกลาง	2	51	42	0	37.698	.000*
		2.1%	53.7%	44.2%	.0%		
		1	2	7	2		
		8.3%	16.7%	58.3%	16.7%		
ระดับ B	ปานกลาง	0	2	0	0	5.193	.006*
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
		0	8	15	2		
		.0%	32.0%	60.0%	8.0%		
ระดับ B	สูง	0	1	0	0	5.193	.006*
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
		0	4	4	0		
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
ระดับ B	สูงมาก	0	0	1	0	5.193	.006*
		.0%	.0%	100.0%	.0%		
		0	3	1	0		
		.0%	75.0%	25.0%	.0%		
ระดับ C	สูง	0	11	13	2	2.225	.694
		.0%	42.3%	50.0%	7.7%		
		0	0	1	0		
		.0%	.0%	100.0%	.0%		
ระดับ C	สูงมาก	0	0	1	0	2.225	.694
		.0%	.0%	100.0%	.0%		
		0	3	1	0		
		.0%	75.0%	25.0%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	3	1	0	2.225	.694
		.0%	75.0%	25.0%	.0%		
		0	11	13	2		
		.0%	42.3%	50.0%	7.7%		
ระดับ D	สูง	0	11	13	2	2.225	.694
		.0%	42.3%	50.0%	7.7%		
		0	0	1	0		
		.0%	.0%	100.0%	.0%		

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	4.058	.131
	สูง	0 .0%	4 44.4%	5 55.6%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	9.630	.047*
	สูง	0 .0%	4 44.4%	5 55.6%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.50 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 37.698$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.193$ (p-value = .006) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์

กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .900$ (p-value = .343) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.225$ (p-value = .694) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.058$ (p-value = .161) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.630$ (p-value = .047) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.51

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ปานกลาง	0	10	3	0	20.567	.002*
		.0%	76.9%	23.1%	.0%		
	สูง	2	59	37	0		
		2.0%	60.2%	37.8%	.0%		
	สูงมาก	2	8	20	2		
		6.3%	25.0%	62.5%	6.3%		
ระดับ B	ปานกลาง	0	2	1	0	2.292	.682
		.0%	66.7%	33.3%	.0%		
	สูง	0	6	11	2		
		.0%	31.6%	57.9%	10.5%		
	สูงมาก	0	3	3	0		
		.0%	50.0%	50.0%	.0%		
ระดับ C	สูง	0	3	5	0	1.406	.236
		.0%	37.5%	62.5%	.0%		
	สูงมาก	0	1	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	2	0	0	10.753	.029*
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	สูง	0	14	9	0		
		.0%	60.9%	39.1%	.0%		
	สูงมาก	0	2	8	2		
		.0%	16.7%	66.7%	16.7%		

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	3.343	.188
	สูง	0 .0%	6 60.0%	4 40.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	.882	.927
	สูง	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%		
	สูงมาก	0 .0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.51 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 20.567$ (p-value = .002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.292$ (p-value = .682) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.406$ (p-value = .236) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 10.753$ (p-value = .029) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.343$ (p-value = .188) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .882$ (p-value = .927) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.52

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	0	2	1	9.720	.137
		.0%	66.7%	33.3%		
	ปานกลาง	10	34	3		
		21.3%	72.3%	6.4%		
สูง	6	69	12			
	6.9%	79.3%	13.8%			
สูงมาก	0	5	1			
	.0%	83.3%	16.7%			
ระดับ B	ปานกลาง	0	2	1	14.505	.006*
		.0%	66.7%	33.3%		
	สูง	4	18	0		
18.2%		81.8%	.0%			
สูงมาก	0	1	2			
	.0%	33.3%	66.7%			
ระดับ C	ปานกลาง	1	0	1	6.375	.173
		50.0%	.0%	50.0%		
	สูง	0	4	2		
.0%		66.7%	33.3%			
สูงมาก	0	0	1			
	.0%	.0%	100.0%			
ระดับ D	ปานกลาง	1	4	1	5.565	.234
		16.7%	66.7%	16.7%		

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	2 7.1%	22 78.6%	4 14.3%	18.909	.001*
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%		
ระดับ E	ปานกลาง	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	10 100.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
ระดับ Manager	สูง	0 .0%	8 88.9%	1 11.1%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	4 100.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.52 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.720$ (p-value = .137) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 14.505$ (p-value = .006) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.375$ (p-value = .173) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.565$ (p-value = .234) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 18.909$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.244$ (p-value = .002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.53

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	13.065	.110
	ต่ำ	2 16.7%	9 75.0%	1 8.3%		
	ปานกลาง	10 13.7%	57 78.1%	6 8.2%		
	สูง	4 7.3%	43 78.2%	8 14.5%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
ระดับ B	ปานกลาง	4 30.8%	9 69.2%	0 .0%	7.323	.026*
	สูง	0 .0%	12 80.0%	3 20.0%		
ระดับ C	ปานกลาง	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	2.250	.325
	สูง	0 .0%	3 50.0%	3 50.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	2 12.5%	12 75.0%	2 12.5%	1.762	.779
	สูง	1 5.0%	14 70.0%	5 25.0%		

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	.709	.701
	สูง	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	6.964	.031*
	สูง	0 .0%	5 71.4%	2 28.6%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.53 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.065$ (p-value = .110) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi - Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.323$ (p-value = .026) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มี

ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.250$ (p-value = .325) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.762$ (p-value = .779) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .709$ (p-value = .701) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.964$ (p-value = .031) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มี ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.54

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	9.714	.286
	ต่ำ	1 12.5%	4 50.0%	3 37.5%		
	ปานกลาง	10 13.0%	61 79.2%	6 7.8%		
	สูง	4 8.2%	38 77.6%	7 14.3%		
	สูงมาก	0 .0%	5 83.3%	1 16.7%		
ระดับ B	ต่ำ	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	13.443	.009*
	ปานกลาง	4 23.5%	13 76.5%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	8 80.0%	2 20.0%		
ระดับ C	ปานกลาง	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%	4.661	.097
	สูง	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	3 20.0%	11 73.3%	1 6.7%	8.083	.089

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	0 .0%	14 77.8%	4 22.2%		
	สูงมาก	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	5 100.0%	0 .0%	13.844	.008*
	สูง	1 14.3%	6 85.7%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	1 100.0%		
ระดับ Manager	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	7.266	.064
	ปานกลาง	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
	สูง	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.54 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.714$ (p-value = .286) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.443$ (p-value = .009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.661$ (p-value = .097) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.083$ (p-value = .089) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.844$ (p-value = .008) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 7.266$ (p-value = .064) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.55

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อต้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	3	1	0	21.246	.002*
		75.0%	25.0%	.0%		
	ปานกลาง	5	25	2		
		15.6%	78.1%	6.3%		
สูง	7	76	12			
	7.4%	80.0%	12.6%			
สูงมาก	1	8	3			
	8.3%	66.7%	25.0%			
ระดับ B	ปานกลาง	2	0	0	13.147	.011*
		100.0%	.0%	.0%		
	สูง	2	20	3		
8.0%		80.0%	12.0%			
สูงมาก	0	1	0			
	.0%	100.0%	.0%			
ระดับ C	สูง	1	4	3	1.406	.495
		12.5%	50.0%	37.5%		
สูงมาก	สูงมาก	0	0	1		
		.0%	.0%	100.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	4	0	9.507	.050
		.0%	100.0%	.0%		
สูง	สูง	3	20	3		
		11.5%	76.9%	11.5%		

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อต้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	3 42.9%	4 57.1%		
ระดับ E	ปานกลาง	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	3.939	.414
	สูง	0 .0%	8 88.9%	1 11.1%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	6.428	.040*
	สูง	0 .0%	7 77.8%	2 22.2%		
	สูงมาก	0 .0%	0 .0%	3 100.0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.55 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 21.246$ (p-value = .002) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.147$ (p-value = .011) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.406$ (p-value = .495) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.507$ (p-value = .050) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.939$ (p-value = .414) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.428$ (p-value = .040) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.56

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจําแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ปานกลาง	6 46.2%	6 46.2%	1 7.7%	24.126	.000*
	สูง	8 8.2%	82 83.7%	8 8.2%		
	สูงมาก	2 6.3%	22 68.8%	8 25.0%		
ระดับ B	ปานกลาง	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	11.485	.022*
	สูง	2 10.5%	16 84.2%	1 5.3%		
	สูงมาก	0 .0%	4 66.7%	2 33.3%		
ระดับ C	สูง	1 12.5%	3 37.5%	4 50.0%	1.406	.495
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	2.711	.607
	สูง	3 13.0%	16 69.6%	4 17.4%		
	สูงมาก	0 .0%	9 75.0%	3 25.0%		

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจและ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			χ^2	p-value
		ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	6.145	.189
	สูง	1 10.0%	9 90.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	1.532	.465
	สูง	0 .0%	2 50.0%	2 50.0%		
	สูงมาก	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.56 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 24.126$ (p-value = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 11.485$ (p-value = .022) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมี

ความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.406$ (p-value = .495) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.711$ (p-value = .607) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.145$ (p-value = .189) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.532$ (p-value = .465) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของ พนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.57

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
ความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	0	3	0	0	3.768	.708
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
		6	40	1	0		
		12.8%	85.1%	2.1%	.0%		
ระดับ B	ปานกลาง	5	78	4	0	3.557	.169
		5.7%	89.7%	4.6%	.0%		
		0	6	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
ระดับ C	สูง	1	2	0	0	1.286	.526
		33.3%	66.7%	.0%	.0%		
		1	21	0	0		
		4.5%	95.5%	.0%	.0%		
ระดับ D	สูงมาก	0	3	0	0	2.656	.617
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
		0	2	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
ระดับ E	สูงมาก	2	4	0	0	2.656	.617
		33.3%	66.7%	.0%	.0%		
		0	1	0	0		
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
ระดับ F	สูงมาก	0	6	0	0	2.656	.617
		.0%	100.0%	.0%	.0%		

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	2 7.1%	21 75.0%	5 17.9%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.170	.883
	สูง	1 10.0%	7 70.0%	2 20.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ Manager	สูง	1 11.1%	8 88.9%	0 .0%	0 .0%	8.827	.012*
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.57 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.768$ (p-value = .708) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.557$ (p-value = .169) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มี

ความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.286$ (p-value = .526) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.656$ (p-value = .617) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.170$ (p-value = .883) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 8.827$ (p-value = .012) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.58

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	2.088	.978
	ต่ำ	1 8.3%	10 83.3%	1 8.3%	0 .0%		
	ปานกลาง	7 9.6%	64 87.7%	2 2.7%	0 .0%		
	สูง	3 5.5%	50 90.9%	2 3.6%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ B	ปานกลาง	1 7.7%	12 92.3%	0 .0%	0 .0%	.011	.916
	สูง	1 6.7%	14 93.3%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ C	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.286	.257
	สูง	2 33.3%	4 66.7%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ D	ปานกลาง	1 6.3%	13 81.3%	2 12.5%	0 .0%	.662	.956
	สูง	1 5.0%	15 75.0%	4 20.0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	1.170	.557
	สูง	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	9.492	.050
	สูง	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%		
	สูงมาก	1 33.3%	0 .0%	2 66.7%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.58 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจความมั่นคงและความก้าวหน้ากับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.088$ (p-value = .978) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .011$ (p-value = .916) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .1.286$ (p-value = .257) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .662$ (p-value = .956) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.170$ (p-value = .557) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.492$ (p-value = .050) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.59

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
ความเป็นสมาชิกองค์กรจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำมาก	1	2	0	0	12.460	.132
		33.3%	66.7%	.0%	.0%		
	ต่ำ	2	6	0	0		
		25.0%	75.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	7	68	2	0		
9.1%		88.3%	2.6%	.0%			
สูง	1	46	2	0			
	2.0%	93.9%	4.1%	.0%			
สูงมาก	0	5	1	0			
	.0%	83.3%	16.7%	.0%			
ระดับ B	ต่ำ	0	1	0	0	1.394	.498
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	2	15	0	0		
11.8%		88.2%	.0%	.0%			
สูง	0	10	0	0			
	.0%	100.0%	.0%	.0%			
ระดับ C	ปานกลาง	1	6	0	0	1.148	.284
		14.3%	85.7%	.0%	.0%		
สูง	สูง	1	1	0	0		
		50.0%	50.0%	.0%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	1	14	0	0	13.102	.011*
		6.7%	93.3%	.0%	.0%		

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูง	1 5.6%	14 77.8%	3 16.7%	0 .0%	6.240	.182
	สูงมาก	0 .0%	1 25.0%	3 75.0%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	7 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ต่ำ	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
	ปานกลาง	2 .0%	15 85.7%	0 14.3%	0 .0%		
	สูง	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%		
	สูงมาก	1 33.3%	0 .0%	2 66.7%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.59 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจผลประโยชน์ตอบแทนกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกันดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 12.460$ (p-value = .132) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.394$ (p-value = .498) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.148$ (p-value = .284) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 13.102$ (p-value = .011) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 6.240$ (p-value = .182) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 9.492$ (p-value = .148) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.60

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อด้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ต่ำ	1	3	0	0	3.730	.713
		25.0%	75.0%	.0%	.0%		
	ปานกลาง	2	29	1	0		
		6.3%	90.6%	3.1%	.0%		
สูง	8	84	3	0			
	8.4%	88.4%	3.2%	.0%			
สูงมาก	0	11	1	0			
	.0%	91.7%	8.3%	.0%			
ระดับ B	ปานกลาง	0	2	0	0	.258	.879
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
	สูง	2	23	0	0		
8.0%		92.0%	.0%	.0%			
สูงมาก	0	1	0	0			
	.0%	100.0%	.0%	.0%			
ระดับ C	สูง	1	7	0	0	3.938	.047*
		12.5%	87.5%	.0%	.0%		
สูงมาก	สูงมาก	1	0	0	0		
		100.0%	.0%	.0%	.0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0	4	0	0	5.570	.234
		.0%	100.0%	.0%	.0%		
สูง	สูง	2	21	3	0		
		7.7%	80.8%	11.5%	.0%		

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่อต้านสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ D	สูงมาก	0 .0%	4 57.1%	3 42.9%	0 .0%		
ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.733	.785
	สูง	1 11.1%	6 66.7%	2 22.2%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	4.494	.343
	สูง	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.60 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.730$ (p-value = .713) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .258$ (p-value = .879) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อต้านสัมพันธภาพไม่มีความสัมพันธ์

กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.938$ (p-value = .047) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 5.570$ (p-value = .234) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.733$ (p-value = .785) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 4.494$ (p-value = .343) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.61

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การจำแนกตามระดับงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์การ				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
ระดับ A	ปานกลาง	2 15.4%	8 61.5%	3 23.1%	0 .0%	19.103	.001*
	สูง	8 8.2%	89 90.8%	1 1.0%	0 .0%		
	สูงมาก	1 3.1%	30 93.8%	1 3.1%	0 .0%		
ระดับ B	ปานกลาง	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	3.665	.160
	สูง	1 5.3%	18 94.7%	0 .0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	6 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ C	สูง	2 25.0%	6 75.0%	0 .0%	0 .0%	.321	.571
	สูงมาก	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ D	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	2.392	.664
	สูง	2 8.7%	18 78.3%	3 13.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	9 75.0%	3 25.0%	0 .0%		

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

ระดับงาน	ระดับความคิดเห็น ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก องค์กร				χ^2	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
		ระดับ E	ปานกลาง	0 .0%	1 100.0%		
	สูง	1 10.0%	7 70.0%	2 20.0%	0 .0%		
	สูงมาก	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%		
ระดับ Manager	ปานกลาง	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	1.857	.762
	สูง	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%		
	สูงมาก	1 14.3%	4 57.1%	2 28.6%	0 .0%		

* α 0.05

จากตารางที่ 4.61 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 19.103$ (p-value = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานระดับ A ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 3.665$ (p-value = .160) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ B ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = .321$ (p-value = .571) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ C ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 2.392$ (p-value = .664) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ D ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.170$ (p-value = .883) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ E ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบ Chi – Square Test ได้ค่า $\chi^2 = 1.857$ (p-value = .762) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าระดับความพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การของพนักงานระดับ Manager ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 4.17-4.61 สามารถสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ (Sig.) ได้ดังตาราง 4.62-4.64 ดังนี้

ตารางที่ 4.62

สรุปความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยพื้นฐาน ด้านอายุงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านความ เชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย	ด้านความ เต็มใจและ ทุ่มเท	ด้านความ ปรารถนาที่ จะคงความ เป็นสมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1-5 ปี		✓	
	6-10 ปี	✓	✓	
	มากกว่า 10 ปี	✓	✓	
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	1-5 ปี	✓		
	6-10 ปี	✓		
	มากกว่า 10 ปี	✓	✓	
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี			
	1-5 ปี	✓	✓	
	6-10 ปี	✓	✓	
	มากกว่า 10 ปี			✓
4. ด้านสัมพันธ์ภาพ	6-10 ปี	✓		
	มากกว่า 10 ปี		✓	
5. ด้านอาชีพอนามัย	ต่ำกว่า 1 ปี	✓		
	6-10 ปี		✓	✓

ตารางที่ 4.63

สรุปความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยพื้นฐาน ด้านฝ่ายที่สังกัด	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านความ เชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย	ด้านความ เต็มใจและ ทุ่มเท	ด้านความ ปรารถนาที่จะ คงความเป็น สมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ทรัพยากรมนุษย์ ควบคุมคุณภาพ วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓	✓	✓
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓		✓
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓ ✓		✓ ✓
4. ด้านสัมพันธภาพ	ทรัพยากรมนุษย์ วางแผน/วัตถุดิบ ควบคุมคุณภาพ ฝ่ายผลิต	✓	✓ ✓ ✓	
5. ด้านอาชีพอนาคต	ทรัพยากรมนุษย์ วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓	✓ ✓	✓ ✓

ตารางที่ 4.64

สรุปความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยพื้นฐาน ด้านระดับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านความ เชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย	ด้านความ เต็มใจและ ทุ่มเท	ด้านความ ปรารถนาที่ จะคงความ เป็นสมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับ A	✓		
	ระดับ B	✓	✓	
	ระดับ E		✓	
	Manager	✓	✓	
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับ A	✓		
	ระดับ B		✓	
	Manager		✓	
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับ A	✓		
	ระดับ B	✓	✓	
	ระดับ E		✓	
4. ด้านสัมพันธภาพ	ระดับ A	✓	✓	
	ระดับ B	✓	✓	
	Manager	✓	✓	
5. ด้านอาชีพอนามัย	ระดับ A	✓	✓	
	ระดับ B	✓	✓	
	ระดับ D	✓		

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.65

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร

ตัวแปร		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเชื่อมั่น
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation		.240(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเชื่อมั่น	Pearson Correlation	.240(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.65 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .240 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อลักษณะในการปฏิบัติงานในระดับมาก ก็จะมี ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.66

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเต็มใจ
และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเต็มใจและทุ่มเท
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation		.259(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเต็มใจและทุ่มเท	Pearson Correlation	.259(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.66 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .259 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดคือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อลักษณะในการปฏิบัติงานในระดับมาก ก็จะมี ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.67

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตัวแปร		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความปรารถนา
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation		.177(**)
	Sig. (2-tailed)		.006
ความปรารถนา	Pearson Correlation	.177(**)	
	Sig. (2-tailed)	.006	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.67 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .177 (Sig (2-tailed) = .006) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดคือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อลักษณะในการปฏิบัติงานในระดับมาก ก็จะมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.68

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า
กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร

ตัวแปร		ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ความเชื่อมั่น
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	Pearson Correlation		.276(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเชื่อมั่น	Pearson Correlation	.276(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.68 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .276 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก ก็จะมี ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.69

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า กับ ความเต็มใจและ
ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร		ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ความเต็มใจและทุ่มเท
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	Pearson Correlation		.221(**)
	Sig. (2-tailed)		.001
ความเต็มใจและทุ่มเท	Pearson Correlation	.221(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.69 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .221 (Sig (2-tailed) = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดคือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก ก็จะมีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.70

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า กับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร		ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ความปรารถนา
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	Pearson Correlation		.056
	Sig. (2-tailed)		.382
ความปรารถนา	Pearson Correlation	.056	
	Sig. (2-tailed)	.382	

* α 0.05

จากตารางที่ 4.70 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .056 (Sig (2-tailed) = .382) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 4.71

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทน
กับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร

ตัวแปร		ผลประโยชน์ตอบแทน	ความเชื่อมั่น
ต่อผลประโยชน์ตอบแทน	Pearson Correlation		.249(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเชื่อมั่น	Pearson Correlation	.249(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.71 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .249 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนในระดับมาก ก็จะมี ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.72

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อผลประโยชน์ตอบแทน
กับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร		ผลประโยชน์ตอบแทน	ความเต็มใจและทุ่มเท
ต่อผลประโยชน์ตอบแทน	Pearson Correlation		.191(**)
	Sig. (2-tailed)		.003
ความเต็มใจและทุ่มเท	Pearson Correlation	.191(**)	
	Sig. (2-tailed)	.003	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.72 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .191 (Sig (2-tailed) = .003) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึง สรุปได้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อต่อผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับมาก ก็จะมี ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.73

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อต่อผลประโยชน์ตอบแทน
กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตัวแปร		ผลประโยชน์ ตอบแทน	ความปรารถนา
ต่อผลประโยชน์ แทน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.276(**) .000
ความปรารถนา	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.276(**) .000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.73 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อต่อผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .276 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึง สรุปได้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อต่อผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับมาก ก็จะมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.74

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพ
กับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร

ตัวแปร		ด้านสัมพันธภาพ	ความเชื่อมั่น
ต่อด้านสัมพันธภาพ	Pearson Correlation		.260(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเชื่อมั่น	Pearson Correlation	.260(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.74 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .260 (Sig 2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าต่อด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อด้านสัมพันธภาพ ในระดับมาก ก็จะมี ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.75

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพ
กับ ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร		ด้านสัมพันธภาพ	ความเต็มใจและทุ่มเท
ต่อด้านสัมพันธภาพ	Pearson Correlation		.331(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
ความเต็มใจและทุ่มเท	Pearson Correlation	.331(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.75 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อต่อต้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .331 (Sig (2-tailed) = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดคือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อต่อต้านสัมพันธภาพ ในระดับมาก ก็จะมี ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.76

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อต่อต้านสัมพันธภาพ
กับ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตัวแปร		ด้านสัมพันธภาพ	ความปรารถนา
ต่อต้านสัมพันธภาพ	Pearson Correlation		.145(*)
	Sig. (2-tailed)		.024
ความปรารถนา	Pearson Correlation	.145(*)	
	Sig. (2-tailed)	.024	

* α 0.05

จากตารางที่ 4.76 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อต่อต้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .145 (Sig (2-tailed) = .024) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่อต่อต้านสัมพันธภาพในระดับมาก ก็จะมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.77

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อม
กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร

ตัวแปร		อาชีพนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ความเชื่อมั่น
ต่ออาชีพนามัยและ สิ่งแวดล้อม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.246(**) .000
ความเชื่อมั่น	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.246(**) .000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.77 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่ออาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .246 (Sig (2-tailed) = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ต่ออาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่ออาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อม ในระดับมาก ก็จะมี ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.78

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อม
กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร		อาชีพนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ความเต็มใจและทุ่มเท
ต่ออาชีพนามัยและ สิ่งแวดล้อม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.296(**) .000
ความเต็มใจและทุ่มเท	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.296(**) .000	

** α 0.01

จากตารางที่ 4.78 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .296 (Sig (2-tailed) = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนด คือ 0.01 ดังนั้น จึง สรุปได้ว่า อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก คือ ถ้าพึงพอใจต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในระดับมาก ก็จะมี ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับมากด้วย

ตารางที่ 4.79

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตัวแปร		อาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	ความปรารถนา
ต่ออาชีพอนามัยและ สิ่งแวดล้อม	Pearson Correlation		.088
	Sig. (2-tailed)		.173
ความปรารถนา	Pearson Correlation	.088	
	Sig. (2-tailed)	.173	

* α 0.05

จากตารางที่ 4.79 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่ออาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรผลการทดสอบ Pearson Correlation ได้ค่า = .088 (Sig (2-tailed) = .173) ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น จึง สรุปได้ว่า อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตารางที่ 4.80

สรุปสมมติฐาน : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์ด้านบวก
กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (Sig.)		
	ด้านยอมรับความ เชื่อมั่นใน เป้าหมาย	เต็มใจและ ทุ่มเท ความสามารถ	ปรารถนาในการ เป็นสมาชิกองค์กร
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.000	0.000	0.000
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	0.000	0.001	0.000
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	0.000	0.003	0.000
ด้านสัมพันธภาพ	0.000	0.000	0.024*
ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	0.000	0.000	0.173

จากตาราง 4.65-4.79 สามารถสรุปได้ดังตาราง 4.80 ข้างต้นซึ่งพบว่า ด้านอาชีพอนามัย
และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เริ่มต้นศึกษาหาข้อมูลประกอบการพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด ตั้งแต่แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของบริษัท แมทเทล และเพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับระดับความคิด และมุมมองของพนักงาน เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ความพึงพอใจในปฏิบัติงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าไคร้สแควร์ (Chi-Square) และค่า Pearson Product Moment Correlation Coefficient

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี อายุในการทำงานที่บริษัท แมทเทล 6 - 10 ปี สังกัดในฝ่ายผลิต และเป็นพนักงานระดับ A

ตารางที่ 5.1
สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	61.70%
2.. อายุ	26-35 ปี	65.80%
3. สถานภาพ	สมรส	51.90%
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	75.30%
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท	6-10 ปี	39.00%
6. แผนกที่ท่านสังกัด	ฝ่ายผลิต	48.10%
7. ระดับงานที่ปฏิบัติ	เกรด A	58.80%

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความพึงพอใจด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมสูง พนักงานคิดเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานได้ดี ส่วนการจัดสถานที่ทำงานยังไม่ค่อยมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควรนัก ส่วนด้านที่พึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการด้านรถรับส่ง ประกันภัย กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ของบริษัทได้จัดบริการไว้อย่างเหมาะสมแล้ว แต่ผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตารางที่ 5.2
สรุประดับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ด้านอาชีวอนามัย	4.05	สูง
ด้านสัมพันธภาพ	3.86	สูง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.80	สูง
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.44	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.34	ปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกอยากให้อำนาจบริหารประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะชี้แจงข้อกล่าวหาทันทีหากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในทางเสียหาย แต่ยังมีพนักงานบางส่วนไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ ของบริษัท แต่ก็ยังมีพนักงานที่ยังไม่พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้อำนาจบริหารเจริญก้าวหน้า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัท และยังมีพนักงานบางซึ่งเป็นส่วนน้อยที่รู้สึกว่าคุณค่าที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้

ตารางที่ 5.3

สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.04	สูง
ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร	3.32	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.25	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถิติ Chi-square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถสรุปตามลักษณะของส่วนบุคคลของบุคลากร ได้ว่า

ปัจจัยพื้นฐานด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งนำไปสู่ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และยังพบว่ากลุ่มพนักงาน

ที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การคือกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี ซึ่งเกิดจากการทำงานมานานผลตอบแทนอยู่ในระดับที่รับได้ และอาจจะเป็นการยากที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากที่ใหม่ในระดับเดียวกันนี้

ตารางที่ 5.4

สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยพื้นฐานด้านอายุงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
		ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย	ด้านความเต็มใจและทุ่มเท	ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
4. ด้านสัมพันธ์ภาพ	6-10 ปี มากกว่า 10 ปี	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. ด้านอาชีพอนามัย	ต่ำกว่า 1 ปี 6-10 ปี	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

ปัจจัยพื้นฐานด้านอายุงาน

ปัจจัยพื้นฐานด้านฝ่ายที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันให้ความสำคัญกับความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งนำไปสู่ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรคือกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี ซึ่งเกิดจากระยะเวลาการทำงาน ผลตอบแทนอยู่ในระดับที่รับได้ และอาจจะเป็นการยากที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากที่ใหม่ในระดับเดียวกันนี้

ตารางที่ 5.5

สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ปัจจัยพื้นฐานด้านฝ่ายที่สังกัด

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยพื้นฐาน ด้านฝ่ายที่สังกัด	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านความ ความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย	ด้านความ เต็มใจและ ทุ่มเท	ด้านความ ปรารถนาที่จะ คงความเป็น สมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ทรัพยากรมนุษย์ ควบคุมคุณภาพ วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓ ✓	 ✓	✓ ✓
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓		✓
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	✓ ✓		✓ ✓
4. ด้านสัมพันธภาพ	ทรัพยากรมนุษย์ วางแผน/วัตถุดิบ ควบคุมคุณภาพ ฝ่ายผลิต	 ✓	✓ ✓ ✓	
5. ด้านอาชีพอนามัย	ทรัพยากรมนุษย์ วิศวกรรม ฝ่ายผลิต	 ✓	✓ ✓ ✓	 ✓

ปัจจัยพื้นฐานด้านระดับงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และ
ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 5.6

สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ปัจจัยพื้นฐานด้านระดับงาน

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยพื้นฐาน ด้านระดับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านความ ความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย	ด้านความ เต็มใจและ ทุ่มเท	ด้านความ ปรารถนาที่จะ คงความเป็น สมาชิก
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับ A	✓		
	ระดับ B	✓	✓	
	ระดับ E		✓	
	Manager	✓	✓	
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับ A	✓		
	ระดับ B		✓	
	Manager		✓	
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับ A	✓		
	ระดับ B	✓	✓	
	ระดับ E		✓	
4. ด้านสัมพันธภาพ	ระดับ A	✓	✓	
	ระดับ B	✓	✓	
	Manager	✓	✓	
5. ด้านอาชีพในอนาคต	ระดับ A	✓	✓	
	ระดับ B		✓	
	ระดับ D	✓		

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคั้งนี้ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด

พบว่า มีความพึงพอใจมากกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและยังมีความคิดว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายอยู่เสมอ โดยบริษัทยังมีการจัดสรรส่ง มีการประกันภัย และมีกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ให้พนักงานได้ให้บริการและร่วมกิจกรรมกับมีความเหมาะสมดี ในการทำงานของพนักงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันอีกด้วย และพนักงานยังมีความคิดเห็นว่า บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ดี แต่ยังมีพนักงานบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า บริษัทยังมีนโยบายการทำงานอย่างเป็นระบบไม่ค่อยจะเหมาะสม จึงทำให้มีแรงกระตุ้นให้อยากทำงานไม่มากเท่าไร ส่วนเรื่องรายได้ของพนักงานนั้น ยังมีการเติบโตไม่ค่อยต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และยังมีพนักงานที่มีความคิดเห็นว่าในการทำงานร่วมงานกับแผนกอื่น ๆ ยังไม่ค่อยจะได้รับความร่วมมือในการทำงาน อีกทั้งการจัดสถานที่ในการทำงานยังไม่ค่อยมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสักเท่าไร

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่า ถ้ามีการกล่าวหาในเรื่องต่าง ๆ กับบริษัท พนักงานส่วนใหญ่ก็จะชี้แจงในข้อกล่าวหาทันที และยังมีความรู้สึกว่าอยากให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ อีกทั้งพนักงานก็มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัทนี้ แต่ยังมีพนักงานบางส่วนที่ยังไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ ของบริษัทที่ปฏิบัติอยู่ และยังไม่พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้อุตสาหกรรมก้าวหน้าขึ้น และมีพนักงานส่วนน้อยที่รู้สึกว่าจะตัดสินใจผิดพลาดที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด พบว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและคำนิยามต่อองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ และด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสัมพันธภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเท่าไร ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

จากผลการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านอายุงาน ฝ่ายการทำงาน และระดับงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป

ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ที่พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพสูงสุด และพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งมีค่าต่ำสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และ ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน มีอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และ เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับระดับความคิด และมุมมองของพนักงานให้มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัดมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ ได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็น ไม่ขัดแย้งกันกับระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงนโยบายในการทำงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงาน เช่น มีการมอบหมายงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน และกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน การเปิดรับความคิดเห็นในเรื่องปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์หาประเด็นที่ต้องแก้ไขเร่งด่วนก่อน

2. ความมั่นคงก้าวหน้าและผลประโยชน์ตอบแทน จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงก้าวหน้าและผลประโยชน์ตอบแทนที่แตกต่างกัน ดังนั้น

เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นไม่ขัดแย้งกันกับระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและก้าวหน้า จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานให้มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น เมื่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ประสบความสำเร็จก็ควรมีการให้โบนัส เงินรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานแก่กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้ รวมทั้งการ Benchmark โครงสร้างเงินเดือนในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงในคราวถัดไป

3. สัมพันธภาพ จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อ

สัมพันธภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นไม่ขัดแย้งกันกับระดับความพึงพอใจต่อความมีสัมพันธภาพภายในบริษัท จึงเห็นควรให้มีการแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ทำงานกันเป็นทีม โดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงานในแต่ละแผนก เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี และความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงควรมีเครื่องมือในการวัดผล และติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่ออาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นไม่ขัดแย้งกันกับระดับความพึงพอใจต่ออาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมภายในบริษัท จึงเห็นควรให้มีการออกกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดสถานที่ในการทำงาน เช่น มีการจัดกิจกรรม 5 ส. ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องปฏิบัติ และมีการวัดผลอย่างจริงจัง รวมทั้งการให้รางวัลตอบแทนสำหรับพื้นที่ดีเด่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด โดยเจาะลึกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายวางแผน/วัตถุดิบ ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายผลิต เป็นต้น ว่ามีปัจจัยจูงใจอะไร และมีปัญหาอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานของแต่ละฝ่ายให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละฝ่าย

2. ควรทำการศึกษาในช่วงเวลาที่แตกต่างจากเวลาที่ได้ศึกษานี้คือ ช่วงเดือนธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทีมผู้บริหารของบริษัท แมทเทล กรุงเทพ ทั้งยังเป็นช่วงเวลาที่ผลิตภัณฑ์สายใหม่เกิดขึ้น และปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยความรู้สึกนึกคิดที่เอนเอียง

บรรณานุกรม

หนังสือ

วัชรภรณ์ ชิวโสภิญฐ สุวิมล อังควานิช. เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชา วิธีการวิจัยทางธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสนาะ ดิยาวี. (2546). หลักการบริหาร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2544). พฤติกรรมองค์กร. 2541 : ศูนย์หนังสือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรمان. (2535). ไคสแควร์ (Chi-Square) : การทดสอบทางสถิติ.

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟินน์พับบลิชซิ่ง.

การศึกษาวิจัย

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). คณะวิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิชาญ รัตนมงคลศักดิ์. (2546). การศึกษาภาวะผู้นำตามการรับรู้ และตามความคาดหวังกับ
ความพึงพอใจของพนักงาน. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นรวิทย์ ศรีเพ็ญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

บุญมัน วงศ์สุนพรัตน์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์. (2545). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
งานสยามไซเคิล อินดัสตรี. จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ญนิภา แสงชื่น. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร.
บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ถาวร สุภศิริวุฒิ. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน

WEBSITE

<http://lib.cmu.ac.th/>

<http://lib.rm.ac.th/>





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามตาม ความคิดเห็น ความรู้สึกที่เป็นอิสระ และเป็นความจริงมากที่สุด ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในหัวข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. 26-30 ปี
() 3. 31-35 ปี () 4. 36-40 ปี
() 5. 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. . สมรส (มี และ ไม่มีใบสมรส)
() 3. หย่า

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโทขึ้นไป

5. อายุการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-5 ปี
() 3. 6-10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปี

6. แผนกที่ท่านสังกัด

- () 1. ทรัพยากรมนุษย์ () 2. การเงิน () 3. วางแผน/ วัสดุดิบ
() 4. ควบคุมคุณภาพ () 5. วิศวกรรม () 6. ฝ่ายผลิต
() 7. อื่น ๆ.....

7. ระดับงานของท่านในปัจจุบันตาม Hay System (Job Band : A, B, C, D, E, Manager)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหัวข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

- | | | | | |
|---|---------|----------------------|-----|--|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงทั้งหมด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ | คือ | ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายการทำงาน อย่างเป็นระบบ และมีแรงกระตุ้นให้ท่าน อยากทำงานมากขึ้น					
2. ที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความท้าทาย และมี คุณค่าต่อตัวท่านเอง					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย มี ความสำคัญเสมอ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิด สร้างสรรค์					
2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. รายได้ของท่านเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
2. งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
3. ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนา-ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์					
2. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ ๆ และทำทำอยู่เสมอ					
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ “ใช่” ตัวท่าน					
2.3 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ					
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต ตามรูปแบบของท่าน					
3. อัตราค่าจ้างของบริษัทสามารถแข่งขัน กับบริษัทอื่น ในระดับการทำงาน เดียวกันได้					
4. สวัสดิการด้านรถรับส่ง ประกันภัย กิจกรรมสันทนาการต่างๆ บริษัทได้ จัดบริการได้อย่างเหมาะสม					
2.4 ด้านความสัมพันธ์ภาพ					
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานแผนกอื่น					
2.5 ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
1. บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อความ ปลอดภัยในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
2. บริษัทได้ให้ความสำคัญต่ออาชีพอนามัยในการทำงาน					
3. ท่านพอใจกับการจัดอบรม ให้ความรู้ ในด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
4. การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหัวข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
3.1 ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมต่อองค์กร					
1. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการ ของบริษัท					
2. ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันทีหากได้ยิน บุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในทางเสียหาย					
3. กฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้สร้าง ปัญหามากกว่าแก้ปัญหา					
4. ท่านภูมิใจ และมักบอกกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ ว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีเยี่ยมมาก					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
3.2 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานที่มีเพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ					
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อท่านจะได้ทำงานอยู่กับบริษัทนี้					
7. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้า					
8. ท่านรู้สึกอยากให้อุปกรณ์ของบริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอ					
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะต้องทำงานนอกเวลา					
3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
10. ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานกับบริษัท					
11. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของชีวิตที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้					
12. หากบริษัทเกิดวิกฤตและสภาพการทำงานเปลี่ยนไป จะเป็นเหตุให้ท่านลาออกได้					
13. ท่านจะใช้เวลาไม่นานในการตัดสินใจเพื่อร่วมงานกับบริษัทอื่นที่คิดว่าน่าสนใจกว่า					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
14. ค่าตอบแทนไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทนี้					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่จะให้บริษัทปรับปรุงหรือเสริมสร้างกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจันทิมา แก้วประดับ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวจันทิมา แก้วประดับ
วัน เดือน ปีเกิด	23 มกราคม 2511
ที่อยู่	223/253 หมู่บ้านเสรี-บางนา ถนนปทุมวิถี ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 10560
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2531 - 2532	พนักงานบัญชี ห้างหุ้นส่วนจำกัดฉิ่งเงินฮั่ว
พ.ศ. 2533 - 2540	พนักงานบัญชี บริษัทแมชบ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2540 - 2540	พนักงานบัญชีอาวุโส บริษัท ไทโค (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2541 - 2543	สมุหบัญชี บริษัทเมทเทล กรุงเทพ จำกัด
พ.ศ. 2544 - ปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกบัญชีต้นทุน บริษัทเมทเทล กรุงเทพ จำกัด