รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ
PROCEEDINGS

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2565

The 5th National and International Research Conference 2022

NIRC V 2022

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(Universities for Local Development Based on Sustainable Development Goals)

QR Code รายงานการประชุมระดับชาติ
(QR Code for National Proceedings)

QR Code รายงานการประชุมระดับนานาชาติ
(QR Code for International Proceedings)

14 กุมภาพันธ์ 2565
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
แบบ Online และ Onsite

ISBN (e-book) : 978-974-692-442-9

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การพัฒนาแอปพลิเคชันเช็คชื่อเข้าเรียนบนโทรศัพท์มือถือด้วยโปรแกรม Thunkable 740
กมลวรรณ ศิลไพบูลย์สกุล ศรัณย์รัชต์ กาวิระ สุธาสินี กระต่ายทอง
นันทิพัฒน์ อยู่เชื้อ ชินกร หมู่จำรัส สงกรานต์ จรรจลานิมิตร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์แรงจูงใจของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ประเทศไทย 750
รัมภาภัค ฤกษ์วิระวัฒนา

แอปพลิเคชันคำนวณอัตราการเผาผลาญแคลอรี่ในการเล่นกีฬา 762
อัสนัย หิรัญเกื้อ กฤติน ลมสูงเนิน ประกายกาญจน์ มณีวงษ์
วันชัย บุญเรือง สงกรานต์ จรรจลานิมิตร

ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ในจังหวัดตาก 774
พิมพิศา พู่แสงทองชัย ทัตษภร ศรีสุข อัศนีย์ ณ น่าน

การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย 786
ปาริชาติ เงินสม ทัตษภร ศรีสุข ศศิชา วงศ์ไชย

การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 797
ชนิตา เอี่ยมสะอาด มนตรี แย้มมั่งมี สุทธิดา ถนอมวงศ์

สัญญะผู้ลี้ภัยกับการตีตราทางสังคมที่ปรากฏในภาพยนตร์ เรื่อง The Virus เชื้อโลภมรณะ ของ มูลนิธิมุสลิมเพื่อสันติ White Channel 815
ซัลมา รัตนเยี่ยม

องค์ประกอบผลิตภัณฑ์และสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการใช้บริการร้านอาหารจานด่วนประเภทเปิดย่างของผู้บริโภควัยทำงาน 824
วิวรรณธรณ์ แก้วบุญเรือง ทัตษภร ศรีสุข อนันตพร วงศ์คำ

การศึกษาตัวแบบของปัจจัยทางการตลาดบริการและการสื่อสารการตลาดสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ขนมไทย กรณีศึกษา ร้านบุญปาก Thai Dessert & Tea อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 838
ปาลิกา แฉชนวน ทัตษภร ศรีสุข วราลักษณ์ ศรีกันทา

ด้านการวิจัยเชิงสหวิทยาการ (ภาคบรรยาย) **851**

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งฝ่ายผลิตเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม 852
สันติสุข ชัยเพชร รุ่งนภา อริยะพลปัญญา

การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

Comparison of Employee Engagement in a Private Company

ชนิตา เอี่ยมสะอาด[1] มนตรี แย้มมั่งมี[2] สุทธิดา ถนอมวงศ์[3]

[1]มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

aemmany1980@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งและศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% (0.05%)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้วยสถิติค่าที่และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ผู้มีอายุ20 -30 ปีมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากกว่า อายุ 41-50 ปีและ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา/ปวส. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด และผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้มีรายได้มากกว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รายได้ต่อเดือน โดยผู้มีรายได้ 15001 ขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร พบว่า อายุ 20-50 มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากกว่า ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ความผูกพัน องค์กร

Abstract

Comparative study of employee commitment in a public company The purpose of this study is to compare the commitment of employees in a public company. The tools used in this study are a problem, i.e., problem solution, i.e., problem solution, and five rating scales. Through the determination of the coefficient of the reliability level of the questionnaire, i.e. Cronbach and equal to 0.95 Statistical proportion, mean, standard deviation for data analysis Standard deviation and t-test were compared and analyzed.

In terms of organizational commitment, 20-30 older people have confidence and accepted goals. In this study, there was more confidence and acceptance of organizational goals than at the level of 41-50 and 50 years of basic education. Education: Bachelor's degree from Higher Vocational University The results of this study show that the goal of confidence and acceptance is higher than the bachelor's degree level. More than years of confidence and acceptance, most departments and income below the 15000 target Compared with people with higher income, the Thai baht has the lowest confidence and acceptable goal.

They are willing to serve the interests of the organization. They are willing to do their best for the benefit of the organization. Working hours: 15The results of this study show that most respondents are willing to put their abilities in the interests of the Department. They are willing to do their best for the benefit of the organization.

In the needs of the organization, it is found that people aged 20-50 are more willing to stay in the organization than people over 50.People with primary and secondary education need to maintain organization. During work, people over the age of 15 need to maintain the highest level of organization.

Keywords : Quality of Life, Commitment, Organization

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญกับชีวิตของมนุษย์ทุกคน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตในการสร้างสมดุลการสร้างคุณค่าของชีวิต การทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นสำหรับการพัฒนาการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ในยุคปัจจุบันการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีกระบวนการการสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรโดยองค์กรต้องแผนการดูแลในด้านความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าในอาชีพ อันจะส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นที่สร้างชื่อเสียง และผลงานจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะเสียสละ และอุทิศตนเพื่อการทำงานหรือหน้าที่จนสุดความสามารถ มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ สำหรับความผูกพันในงานของบุคลากรจะส่งให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องด้วยความผูกพันจะประกอบด้วย

ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงานและการสนับสนุนระหว่างบุคคล นอกจากนี้ การที่องค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานจะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กรที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่ายกาย จิตใจ เพื่อเตรียมความพร้อมในแก่บุคลากร ดังนั้น การบริหารบุคคล ต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารด้านงานบุคคลขององค์กรต่อไป

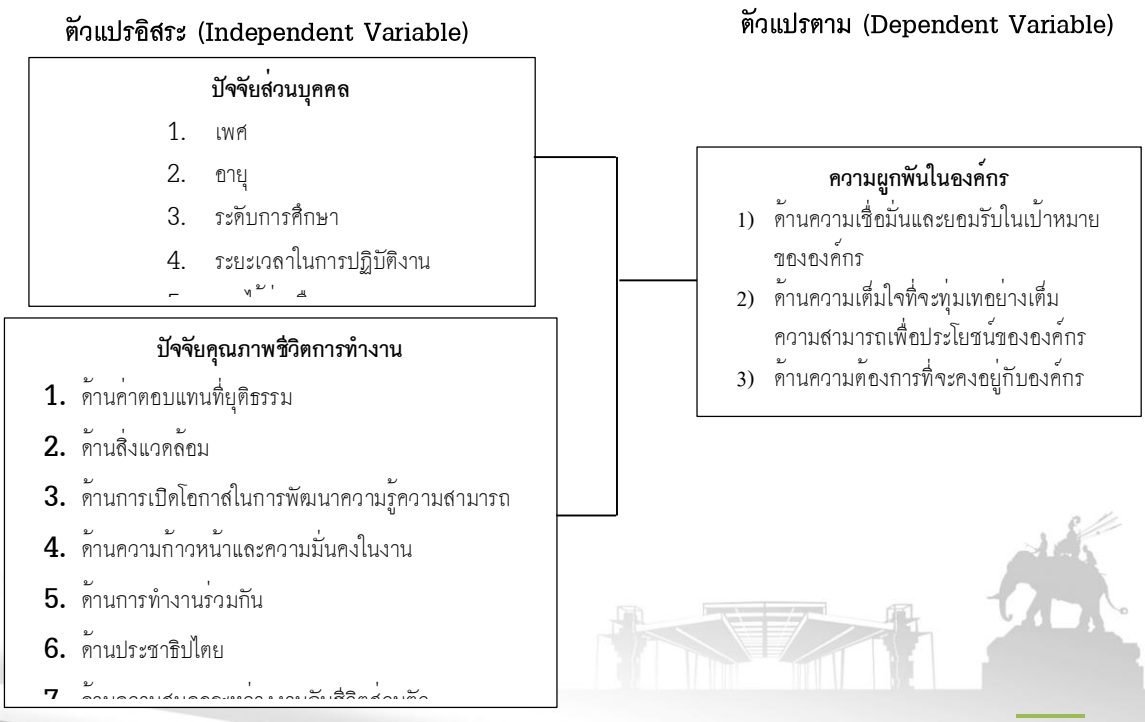
2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปวางแผนด้านจัดสวัสดิการให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานต่อไป
2. ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กรด้าน การบำรุงรักษาพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

4. กรอบแนวความคิด



5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จำนวน 200 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% (0.05%)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าทดสอบ t-test และค่าทดสอบ F-test (One Way ANOWA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี LSD

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	57.5
หญิง	85	42.5
อายุ		
20 – 30 ปี	112	56.0
31 - 40 ปี	24	12.0
41 - 50 ปี	32	16.0
50 ขึ้นไป	32	16.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	16	8.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	21.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มัธยมศึกษาตอนปลาย	54	27.0
อนุปริญญา /ปวส.	72	36.0
ปริญญาตรี	16	8.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	111	55.0
5 – 10 ปี	24	12.0
11-15 ปี	24	12.0
15 ปีขึ้นไป	41	20.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	162	81.0
15,001 – 20,000 บาท	27	13.5
20,001 - 25,000 บาท	5	2.5
25,001 บาทขึ้นไป	6	3.0
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	**SD**	**การแปลผล**
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.16	0.664	มาก
2.ด้านสิ่งแวดล้อม	4.18	0.621	มาก
3.ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.16	0.673	มาก
4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.02	0.600	มาก
5.ด้านการทำงานร่วมกัน	4.05	0.662	มาก

6.ด้านประชาธิปไตย	3.97	0.643	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	**SD**	**การแปลผล**
7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.597	มาก
8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.20	0.585	มาก
รวม	**4.10**	**0.431**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, SD =.431) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 3 อันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.585) รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.621) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.16, SD = 0.664) และด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.16, SD = 0.673) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 3 แสดง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	**SD**	**การแปลผล**
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	4.32	.416	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.07	.589	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	4.06	.574	มาก
รวม	**4.16**	**.399**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, SD =.399) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.32, SD =.416) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.06, SD =.589) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.06, SD =.574) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าทดสอบ t-test และค่าทดสอบ F-test (One Way ANOWA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันในองค์กร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ชาย	115	4.29	.429	-1.259	.210
	หญิง	85	4.36	.397		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	115	4.05	.575	-.608	.554
	หญิง	85	4.10	.610		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	ชาย	115	4.09	.545	.631	.529
	หญิง	85	4.03	.610		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความผูกพัน ในองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.737	3	.912	5.626**	.001
	ภายในกลุ่ม	31.787	196	.162		
	รวม	34.525	199			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.302	3	.434	1.253	.292
	ภายในกลุ่ม	67.923	196	.347		
	รวม	69.225	199			
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.510	3	1.503	4.900**	.003
	ภายในกลุ่ม	45.405	196	.307		
	รวม	49.916	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Sig.= 0.001) และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร (Sig.= 0.003) กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร			
		20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ	$\bar{X}$	4.05	4.23	4.32	4.37
20 – 30 ปี	4.05		.003	.016	0.322**
			(.969)	(.842)	(.000)
31 - 40 ปี	4.23			.012	.318**
				(.909)	(.004)
41 - 50 ปี	4.32			-	.306**
					(.003)
50 ปีขึ้นไป	4.37			-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากกว่าผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ผู้มีอายุ 31-40 ปี มีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่าผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และ ผู้มีอายุ 41- 50 ปีมีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่าอยู่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรโดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD

		ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร			
		20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
อายุ	$\bar{X}$	4.37	4.37	4.36	4.05
20 – 30 ปี	4.37		-.171	-.268	.358*
			(.210)	(.056)	(.010)
31 - 40 ปี	4.37			-.096	.530**
				(.588)	(.003)
41 - 50 ปี	4.36			-	.626**
					(.001)
50 ปีขึ้นไป	4.05			-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากกว่าผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้มีอายุ 31-40 ปี มีด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากกว่าผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และ ผู้มีอายุ 41- 50 ปีมีด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากกว่าอยู่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันในองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.054	4	2.013	14.833**	.000
	ภายในกลุ่ม	26.471	195	.136		
	รวม	34.525	199			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.439	4	1.110	3.340*	.011
	ภายในกลุ่ม	64.786	195	.332		
	รวม	69.225	199			
3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.341	4	1.085	3.501**	.009
	ภายในกลุ่ม	45.574	195	.310		
	รวม	49.916	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Sig.= .000) และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร (Sig.= .009) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Sig.= .010) กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	4.58	4.07	4.41	4.43	3.90
ประถมศึกษา	4.58		.516**	.168	.151	.687**
			(.000)	(.109)	(.139)	(.000)
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.07			-.347**	-.364**	.171
				(.000)	(.000)	(.115)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.41				-.017	.518**
					(.791)	(.000)
อนุปริญญา/ปวส.	4.43				-	.536**
						(.000)
ปริญญาตรี	3.90					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษาตอนต้น มีความด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	4.41	3.87	4.14	4.10	3.88
ประถมศึกษา	4.41		.541*	.271	.304	.525*
			(.012)	(.099)	(.058)	(.011)
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.87			-.269*	-.236*	-.016
				(.024)	(.036)	(.924)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.14				.032	.253
					(.755)	(.124)
อนุปริญญา/ปวส.	4.10				-	.220
						(.167)
ปริญญาตรี	3.88					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษาตอนต้น มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

.

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

		ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	4.33	3.82	4.24	4.05	3.86
ประถมศึกษา	4.33		.506**	.088	.278	.466*
			(.009)	(.631)	(.117)	(.042)
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.82			-.418**	-.228	-.040
				(.002)	(.070)	(.834)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.24				.189	.378*
					(.099)	(.041)
อนุปริญญา/ปวส.	4.05				-	.188
						(.287)
ปริญญาตรี	3.86					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร มากกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาตอนต้น มีด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร น้อยกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.276	3	3.092		
	ภายในกลุ่ม	25.248	196	.129	24.004**	.000
	รวม	34.525	199			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.835	3	1.612		
	ภายในกลุ่ม	64.390	196	.329	4.905**	.003
	รวม	69.225	199			
3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.384	3	1.461		
	ภายในกลุ่ม	45.532	196	.308	4.750**	.003
	รวม	49.916	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Sig.= .000) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Sig.= .003) และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร (Sig.= .003) กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร			
ระยะเวลาในการ		**น้อยกว่า 5 ปี**	**5 – 10 ปี**	**11-15 ปี**	**15 ปีขึ้นไป**
ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	4.14	4.60	4.31	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.14		-.450**	-.167*	-.489*
			(.000)	(.040)	(.000)
5 – 10 ปี	4.60			.283**	-.039
				(.007)	(.673)
11-15 ปี	4.31				-.322**
					(.001)
15 ปีขึ้นไป	4.63				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปีและ15 ปีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.02	4.11	3.81	4.34
น้อยกว่า 5 ปี	4.02		-.084	.206	-.318**
			(.511)	(.111)	(.003)
5 – 10 ปี	4.11			.291	-.233
				(.079)	(.115)
11-15 ปี	3.81				-.524**
					(.000)
15 ปีขึ้นไป	4.34				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน15 ปีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร			
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.91	4.12	4.14	4.31
น้อยกว่า 5 ปี	3.91		-.204	-.225	-.397**
			(.159)	(.163)	(.000)
5 – 10 ปี	4.12			-.020	-.192
				(.917)	(.223)
11-15 ปี	4.14				-.172
					(.319)
15 ปีขึ้นไป	4.31				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร น้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันในองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.142	3	.714	4.321**	.006
	ภายในกลุ่ม	32.383	196	.165		
	รวม	34.525	199			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.729	3	1.576	4.791**	.003
	ภายในกลุ่ม	64.495	196	.329		
	รวม	69.225	199			
3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.409	3	.470	1.433	.236
	ภายในกลุ่ม	48.507	196	.328		
	รวม	49.916	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Sig.= .006) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Sig.= .003) กรณีพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรโดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร			
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4.27	4.49	4.64	4.60
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.27		-.220*	-.364	-.324
			(.010)	(.050)	(.056)
15,001 – 20,000 บาท	4.49			.-143	-.103
				(.469)	(.573)
20,001 - 25,000 บาท	4.64				.040
					(.871)
25,001 บาทขึ้นไป	4.60				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15000 บาท มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี LSD

		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4.02	4.42	4.08	3.66
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.02		-.400**	-.050	.362
			(.001)	(.847)	(.130)
15,001 – 20,000 บาท	4.42			.349	.762**
				(.212)	(.004)
20,001 - 25,000 บาท	4.08				.413
					(.236)
25,001 บาทขึ้นไป	3.66				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า รายได้ต่อ

เดือน น้อยกว่า 15000 บาท มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากกว่า รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป

8. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000บาท

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10)

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ผู้มีอายุ20 -30 ปีมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากกว่า อายุ 41-50 ปีและ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา/ปวส. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด และผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้มีรายได้มากกว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รายได้ต่อเดือน โดยผู้มีรายได้ 15001 ขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร พบว่า อายุ 20-50 มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร มากกว่า ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด

9. อภิปรายผล

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ผู้มีอายุ20 -30 ปีมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากกว่า อายุ 41-50 ปีและ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา/ปวส. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด และผู้มีรายได้น้อยกว่า 15000 บาทมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้มีรายได้มากกว่า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ

รัชมงคล ค้ำชู (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทกงานกับความผูกผันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ที่พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี อายุงานในองค์กร 6-10 ปี มีรายได้ ต่อเดือน 15001-30000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รายได้ต่อเดือน โดยผู้มีรายได้ 15001 ขึ้นไปมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ ศรทันดรและคณะ (2554) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหินอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบศีรีขันธ์ ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราภัทรา ขัติยะหล้า (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร พบว่า อายุ 20-50 มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร มากกว่า ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยผู้มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเจษฎา ศรีเพ็ชร (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในกรมการทหารช่าง ที่พบว่า ผู้มีอายุงานเฉลี่ย 13 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

10. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการดำเนินการที่เพิ่มตัวแปรกลุ่มอาชีพเพื่อดูความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กรและควรมีการเพิ่มจำนวนกลุ่มประชากรให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา ศรีเพ็ชร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้น ประทวนในกรมการทหารช่าง. *วารสารสหวิทยาการวิจัย:* ฉบับบัณฑิตศึกษา 3 (2)

ธีราภัทรา ขัติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่

วิวรรณ ศรทันดรและคณะ. (2554). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาโรงพบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.* สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ หมาวิทยาลัยศิลปกร.

รัชมงคล ค้ำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านกรุณา.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.

Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper &row.