

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ” นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการใน อุตสาหกรรมอู่เรือต่อปัจจัยที่มีผลความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำไปใช้ในการนำเสนอแนวทางการปรับปรุงปัจจัยหลักและ ปัจจัยเสริมแรงเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การสร้างให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานอย่างทู่แท้ให้กับองค์กร รวมทั้งเพื่อนำไปสู่การลดและ ป้องกันการลาออกของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการในอู่เรือแห่งหนึ่งจำนวน 277 ชุด ได้รับคืนและสามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมดจำนวน 277 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ ได้รับคืน

ในการเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับ ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่ง โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N = 277	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
20-30 ปี	103	37.2
31-40 ปี	113	40.8
41 ปีขึ้นไป	61	22.0
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ระดับประถมศึกษา	39	14.1
ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	52.7
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	33.2
<u>อายุงาน</u>		
น้อยกว่า 5 ปี	133	48.0
5-10 ปี	83	30.0
10 ปีขึ้นไป	61	22.0
<u>ระดับตำแหน่ง</u>		
ระดับปฏิบัติงาน	142	51.3
ระดับหัวหน้างาน	117	42.2
ระดับบริหาร	18	6.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน จำแนกข้อมูลทั่วไป ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 113 คน หรือ ร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 103 คน หรือร้อยละ 37.2 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน หรือร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ มีจำนวนมากที่สุด คือ 146 คน หรือร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จำนวน 92 คน หรือร้อยละ 33.2 และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 39 คน หรือร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 133 คน หรือร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 83 คน หรือร้อยละ 30.0 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน หรือร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน มีจำนวนมากที่สุด คือ 142 คน หรือร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน จำนวน 117 คน หรือร้อยละ 42.2 และปฏิบัติงานในระดับบริหาร จำนวน 18 คน หรือร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. การให้ความสำคัญในภาพรวม

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านบริษัท 2) ด้านผู้จัดการ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านทีมงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และ 6) ด้านลูกค้า โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับการให้ความสำคัญ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2

ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
1. ด้านบริษัท	3.59	0.71	สูง
2. ด้านผู้จัดการ	3.26	0.99	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	3.58	0.71	สูง
4. ด้านทีมงาน	3.67	0.88	สูง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	3.23	0.73	ปานกลาง
6. ด้านลูกค้า	3.29	0.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านทีมงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านบริษัท ($\bar{X} = 3.59$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.58$) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลูกค้า ($\bar{X} = 3.29$) ด้านผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.26$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.23$)

2. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านบริษัท

ตารางที่ 4.3

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบริษัท

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
ความภาคภูมิใจในสินค้าและบริการขององค์การ	3.78	0.81	สูง
องค์การมีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดี	3.66	0.92	สูง
องค์การมีระบบการสื่อสารที่ดี	3.34	0.92	ปานกลาง
ภาพรวม	3.59	0.71	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบริษัทในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับสูงทุกข้อ โดยในเรื่องความภาคภูมิใจในสินค้าและบริการขององค์การ เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.78

3. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผู้จัดการ

ตารางที่ 4.4

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านผู้จัดการ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
ผู้จัดการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมสม่ำเสมอ	3.32	1.09	ปานกลาง
ผู้จัดการ มีวิธีการประเมินผลงานที่ดี	3.30	1.07	ปานกลาง
ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้จัดการ	3.16	1.05	ปานกลาง
ภาพรวม	3.26	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้จัดการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในเรื่องความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้จัดการ เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.16

4. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.5

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านลักษณะของงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
ความมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน	3.47	0.94	สูง
งานที่ทำ มีความท้าทาย	3.68	0.84	สูง
งานที่ทำ มีมาตรฐานในการทำงานที่ใช้อ้างอิงได้	3.58	0.82	สูง
ภาพรวม	3.58	0.71	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การด้านลักษณะของงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับสูงทุกข้อ โดย ความท้าทายของงานที่ทำ เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.68

5. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านทีมงาน

ตารางที่ 4.6

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านทีมงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
การมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมงานอย่างยุติธรรมเหมาะสม	3.61	1.01	สูง
การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	3.74	0.91	สูง
การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกันในทีมงาน	3.66	0.99	สูง
ภาพรวม	3.67	0.88	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การด้านทีมงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับสูงทุกข้อ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.74

6. การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ

ตารางที่ 4.7

ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ ความสำคัญ
แผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	3.37	0.79	ปานกลาง
โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.99	ปานกลาง
โอกาสเข้าร่วมทำงานโครงการสำคัญขององค์กร	3.19	0.95	ปานกลาง
ภาพรวม	3.23	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกข้อ แต่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.14

7. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลูกค้า

ตารางที่ 4.8

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลูกค้า

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการให้ความสำคัญ
การทำงานที่มีโอกาสติดต่อกับลูกค้าโดยตรง	3.18	0.95	ปานกลาง
ความภูมิใจที่ได้ทำงานด้านการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า	3.39	0.93	ปานกลาง
การทำงานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า	3.29	0.98	ปานกลาง
ภาพรวม	3.29	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรื่องการทำงานที่มีโอกาสติดต่อกับลูกค้าโดยตรง เป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.18

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมอูเรโอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านบริษัท 2) ด้านผู้จัดการ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านทีมงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และ 6) ด้านลูกค้า โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับความผูกพันกับองค์กร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.9-4.15

ตารางที่ 4.9
ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านบริษัท	3.42	0.47	สูง
2. ด้านผู้จัดการ	3.26	0.61	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	3.49	0.37	สูง
4. ด้านทีมงาน	3.72	0.51	สูง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	3.42	0.54	สูง
6. ด้านลูกค้า	3.60	0.49	สูง
ภาพรวม	3.48	0.35	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านทีมงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านลูกค้า ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.49$) ด้านบริษัท ($\bar{X} = 3.42$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.42$) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.26$)

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านบริษัท

ตารางที่ 4.10

ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบริษัท

ด้านบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. สินค้าและบริการ			
- การแก้ต่างให้แก่องค์การ หากมีผู้กล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์การในด้านลบ	3.75	0.89	เห็นด้วย
- มีการชักชวนให้เพื่อนมาทำงานกับองค์การ เพราะสินค้าและบริการขององค์การเป็นที่น่าเชื่อถือและรู้จักแพร่หลาย	3.73	0.85	เห็นด้วย
- ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการขององค์การ	4.23	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.90	0.65	ความผูกพันสูง
2. ระบบการบริหารค่าตอบแทน			
- ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ขององค์การทัดเทียมกับองค์การอื่นหรือมากกว่า	3.26	0.94	ไม่แน่ใจ
*- ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับองค์การ	2.70	1.02	ไม่แน่ใจ
*- หากมีที่อื่นให้เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่สูงกว่า พนักงานจะลาออกจากองค์การ	2.37	1.00	เห็นด้วย
รวม	2.78	0.68	ความผูกพันปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
3. ระบบการสื่อสาร			
- หัวหน้างานประชุมชี้แจงพนักงานทุกครั้งที่มี การเปลี่ยนแปลง หรือมีเรื่องต้องแจ้งให้ทราบ	3.79	0.93	เห็นด้วย
- พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้ง่ายและ เหมาะสมจากบอร์ดประกาศ หรือ ระบบอินทราเน็ต (Intranet System)	3.42	0.88	เห็นด้วย
- พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังผู้บริหารขององค์กรได้	3.51	1.07	เห็นด้วย
รวม	3.57	0.74	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.42	0.47	ความผูกพันสูง

*ข้อมูลที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัทในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. สินค้าและบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านสินค้าและบริการในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.23$) พวกเขาจะแตกต่างให้แก่องค์กร หากมีผู้กล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์กรในด้านลบ ($\bar{X} = 3.75$) และ จะชักชวนเพื่อนให้มาทำงานกับองค์กร เพราะสินค้าและบริการขององค์กรน่าเชื่อถือและเป็นที่รู้จักแพร่หลาย ($\bar{X} = 3.73$)

2. ระบบการบริหารค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ระบบการบริหารค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะลาออกจากองค์กร หากมีที่อื่นให้เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่สูงกว่า ($\bar{X} = 2.37$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ขององค์กรที่เขาทำงานอยู่ ทัดเทียมกับองค์กรอื่นหรือมากกว่า ($\bar{X} = 3.26$)

และไม่แน่ใจว่า ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ไม่คุ้มค่ากับความอุทสาหะที่ได้อุทิศให้กับองค์กร ($\bar{X} = 2.70$)

3. ระบบการสื่อสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านระบบการสื่อสารในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ในแผนกของเขา หัวหน้างานจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงพนักงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีเรื่องต้องแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 3.79$) อีกทั้งองค์การเปิดโอกาสให้พนักงานเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปยังผู้บริหารขององค์การได้ ($\bar{X} = 3.51$) และพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์การได้ง่ายและเหมาะสมจากบอร์ดประกาศ หรือ ระบบอินทราเน็ต (Intranet System) ($\bar{X} = 3.42$)

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านผู้จัดการ

ตารางที่ 4.11

ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านผู้จัดการ

ด้านผู้จัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมสม่ำเสมอ			
*-หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่ยุติธรรมเท่าเทียม	3.39	1.06	ไม่แน่ใจ
- นโยบายการบุคคลขององค์การมีระบบและหลักเกณฑ์	2.63	1.13	ไม่แน่ใจ
ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก			
- หัวหน้างานปฏิบัติตามนโยบาย ใช้วิจารณ์ญาติ และ	3.38	1.04	ไม่แน่ใจ
สามัญสำนึกได้อย่างเหมาะสม			
รวม	3.13	0.77	ความผูกพันปานกลาง
2. การประเมินผลการทำงาน			
- การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ในเวลาที่เหมาะสม	3.39	0.94	ไม่แน่ใจ
*- มีการใช้ระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ	3.18	1.16	ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านผู้จัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
*- ไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	2.91	1.01	ไม่แน่ใจ
รวม	3.16	0.73	ความผูกพัน ปานกลาง
3. ความเป็นผู้นำ			
- ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของหัวหน้างาน	3.45	0.92	เห็นด้วย
- หัวหน้างานเป็นผู้ริเริ่มผลักดันให้ทุกอย่างดำเนินไป ข้างหน้า	3.61	0.94	เห็นด้วย
- การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างพอเพียงใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้างาน	3.36	0.94	ไม่แน่ใจ
รวม	3.48	0.76	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.26	0.61	ความผูกพัน ปานกลาง

*ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านผู้จัดการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมสม่ำเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมสม่ำเสมอ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าหัวหน้างานของเขาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่ยุติธรรม เท่าเทียม ($\bar{X} = 3.39$) หรือหัวหน้างานปฏิบัติตามนโยบาย ใช้วิจารณญาณ และสามัญสำนึกได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$) และ นโยบายการบุคคลขององค์กรมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ($\bar{X} = 2.63$)

2. การประเมินผลการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านการประเมินผลการทำงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่ามีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) และ ไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ($\bar{X} = 2.91$) รวมทั้งไม่แน่ใจว่า มีการใช้ระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.18$)

3. ความเป็นผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันกับองค์กร ด้านความเป็นผู้นำในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า หัวหน้างานของเขาเป็นผู้ริเริ่มผลักดันให้ทุกอย่างดำเนินไปข้างหน้า ($\bar{X} = 3.61$) และ เขาเชื่อมั่นในการตัดสินใจของหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.45$) แต่ไม่แน่ใจว่า เขาได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.36$)

4. ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.12

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความมีอิสระในการตัดสินใจ			
- มีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ตนเองได้	3.72	0.85	เห็นด้วย
*- การถูกควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา	2.82	0.97	ไม่แน่ใจ
- มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.78	0.81	เห็นด้วย
รวม	3.44	0.55	ความผูกพันสูง
2. ความยากง่ายของงาน			
- ความรู้และความชำนาญในหลายด้านจำเป็นสำหรับการทำงาน	4.08	0.73	เห็นด้วย
- งานที่มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	3.86	0.90	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
- งานที่ง่าย และสำเร็จอย่างรวดเร็วเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ	2.75	1.03	ไม่แน่ใจ
รวม	3.56	0.51	ความผูกพันสูง
3. มาตรฐานของงาน			
- การปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างถูกต้อง	2.92	0.94	ไม่แน่ใจ
- ลูกค้าย่ปฏิเสธงานที่ไม่ได้มาตรฐาน	4.11	0.92	เห็นด้วย
*- งานที่ทำไม่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และไม่มี ความชัดเจน	3.36	1.11	ไม่แน่ใจ
รวม	3.46	0.58	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.49	0.37	ความผูกพันสูง

*ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้าน
ลักษณะของงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระในการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้าน
ความมีอิสระในการตัดสินใจ ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
เห็นด้วยว่า เขามีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที
($\bar{X} = 3.78$) และ มีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ตนเองได้ ($\bar{X} = 3.72$)
แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า เขาถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 2.82$)

2. ความยากง่ายของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้าน
ความยากง่ายของงาน ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็น
ด้วยว่า เขาต้องใช้ความรู้และความชำนาญหลายด้านในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) และงานที่มี
ขั้นตอนที่ย่งยาก ซ้ำซ้อน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า
งานที่ง่าย และสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ($\bar{X} = 2.75$)

3. มาตรฐานของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านมาตรฐานของงาน ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ลูกค้ายจะปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.11$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า งานที่เขาทำ ไม่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและไม่มี ความชัดเจน ($\bar{X} = 3.36$) และ หากปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน จะทำให้ทำงานได้อย่างถูกต้องเสมอ ($\bar{X} = 2.92$)

5. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงาน

ตารางที่ 4.13

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงาน

ด้านทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. การให้ความร่วมมือกัน			
- สมาชิกของทีมงานได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	3.40	1.09	ไม่แน่ใจ
*- เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	3.28	0.98	ไม่แน่ใจ
- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งเมื่อต้องการ	3.78	0.89	เห็นด้วย
รวม	3.49	0.66	ความผูกพันสูง
2. การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม			
- ทุกคนในทีมงานเข้าใจกระบวนการทำงานของทีม ตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนกระทั่งสิ้นสุดหรือต้องส่งต่อให้ทีมอื่นทำต่อ	3.67	0.86	เห็นด้วย
- การทำงานแทนกัน กรณีสมาชิกของทีมไม่สามารถทำงานได้ เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด	3.79	0.85	เห็นด้วย
- ปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานคือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.90	0.62	ความผูกพันสูง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
3. การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทีม			
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.79	เห็นด้วย
*- การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมทีม เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นต่อทีมงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน	3.66	0.92	ไม่เห็นด้วย
*- การประชุมกลุ่ม มักทะเลาะกันมากกว่าจะหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันทำให้สมาชิกไม่เข้าร่วมประชุม	3.73	1.08	ไม่เห็นด้วย
รวม	3.77	0.63	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.72	0.51	ความผูกพันสูง

*ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านทีมงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือกัน ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งเมื่อต้องการ ($\bar{X} = 3.78$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า ทุกคนในทีมงานได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.40$) และ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน พวกเขาต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง ($\bar{X} = 3.28$)

2. การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จในงานคือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$) หากสมาชิกของทีมคนใดคนหนึ่งไม่สามารถทำงานได้ สมาชิกท่านอื่นสามารถทำงานแทนเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.79$) และ ทุกคนในทีมงานเข้าใจกระบวนการทำงานของทีมตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนกระทั่งสิ้นสุดหรือต้องส่งต่อให้ทีมอื่นทำต่อ ($\bar{X} = 3.67$)

3. การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทีม ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า เรามีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) แต่ไม่เห็นด้วยว่า สาเหตุของการที่สมาชิกไม่เข้าร่วมประชุม เกิดจากการประชุมกลุ่มที่มีการทะเลาะกันมากกว่าการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$) และไม่เห็นด้วยว่า ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมทีม เมื่อแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.66$)

6. ความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ

ตารางที่ 4.14

ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหรือสายอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. แผนพัฒนาตนเอง			
- องค์การมีแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพของพนักงานแต่ละคน	3.27	0.94	ไม่แน่ใจ
- องค์การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะในการทำงานโดยการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย	3.66	0.94	เห็นด้วย
*- ไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	3.05	1.04	ไม่แน่ใจ
รวม	3.33	0.64	ความผูกพันปานกลาง
2. โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา			
- องค์การให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือการไปดูงาน เป็นต้น	3.36	1.23	ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
- องค์การมีแผนการฝึกอบรม พัฒนาทักษะให้แก่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรมและพนักงานมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะตามแผนงานตามเป้าหมายที่วางไว้	3.25	1.12	ไม่แน่ใจ
- องค์การเห็นศักยภาพในการทำงานพนักงานและมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของพนักงาน	3.69	0.84	เห็นด้วย
รวม	3.44	0.92	ความผูกพันสูง
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานสำคัญ			
- พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานโครงการสำคัญขององค์การอยู่เสมอ	3.27	0.87	ไม่แน่ใจ
*- พนักงานไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.47	0.87	ไม่เห็นด้วย
*- พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าการทำงานที่ผิดพลาดมีผลกระทบต่อองค์กร	3.77	0.94	ไม่เห็นด้วย
รวม	3.51	0.59	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.42	0.54	ความผูกพันสูง

*ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. แผนพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านแผนพัฒนาตนเอง ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า องค์การให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะในการทำงานโดยการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.66$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า องค์การมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหรือสายอาชีพให้แก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.27$) และ เขาอาจไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.05$)

2. โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า องค์การเห็นศักยภาพในการทำงานของพนักงานและมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 3.69$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า องค์การให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือการไปดูงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.36$) และ องค์การมีแผนการฝึกอบรม พัฒนาทักษะให้แก่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรมและพนักงานมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะตามแผนงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.25$)

3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานสำคัญ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานสำคัญ ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่า พนักงานไม่รู้สึกรู้ว่าการทำงานที่ผิดพลาดมีผลกระทบต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.77$) และ องค์การไม่เคยมอบหมายให้พนักงานทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.47$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า องค์การมอบหมายให้พนักงานทำงานโครงการสำคัญขององค์การอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.27$)

7. ความผูกพันต่อองค์การด้านลูกค้า

ตารางที่ 4.15

ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านลูกค้า

ด้านลูกค้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความสามารถในการเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของลูกค้า			
*- ลูกค้าสร้างปัญหาในการทำงานเสมอ	3.25	0.98	ไม่แน่ใจ
- พนักงานเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาให้แก่องค์การ เมื่อมีปัญหาทางด้านการสนองตอบความต้องการของลูกค้า	2.92	0.94	ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านลูกค้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
- การทำงานอย่างยืดหยุ่น สามารถสนองตอบ ความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.75	เห็นด้วย
รวม	3.27	0.55	ความผูกพัน ปานกลาง
2. ความภาคภูมิใจในการได้ให้บริการแก่ลูกค้า			
- ลูกค้ามีความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถช่วยแก้ปัญหา ให้เขาได้	3.48	0.88	เห็นด้วย
- ลูกค้าได้รับการสนองตอบจากองค์กรมากกว่าที่ลูกค้า ต้องการ	3.32	0.88	ไม่แน่ใจ
- ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของลูกค้า	4.03	0.76	เห็นด้วย
รวม	3.61	0.63	ความผูกพันสูง
3. ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า			
- พนักงานใช้ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าในการปรับปรุง การทำงาน	3.84	0.77	เห็นด้วย
- ลูกค้าจะกลับมาใช้สินค้าและบริการจากองค์กร หาก องค์กรใช้ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าให้เกิดประโยชน์	4.06	0.88	เห็นด้วย
*- พนักงานไม่ให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับของ ลูกค้า	3.90	0.88	ไม่เห็นด้วย
รวม	3.93	0.69	ความผูกพันสูง
ภาพรวม	3.60	0.49	ความผูกพันสูง

*ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ลูกค้าในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของลูกค้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสามารถในการเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า การทำงานอย่างยืดหยุ่น สามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า ลูกค้าสร้างปัญหาในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.25$) และ พนักงานเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาให้แก่องค์กร เมื่อมีปัญหาทางด้านการสนองตอบความต้องการของลูกค้า ($\bar{X} = 2.92$)

2. ความภาคภูมิใจในการได้ให้บริการแก่ลูกค้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการได้ให้บริการแก่ลูกค้า ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของลูกค้า ($\bar{X} = 4.03$) และ ลูกค้ามีความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถช่วยแก้ปัญหาให้เขาได้ ($\bar{X} = 3.48$) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าลูกค้าได้รับการสนองตอบจากองค์กรมากกว่าที่ลูกค้าต้องการ ($\bar{X} = 3.32$)

3. ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า หากองค์กรปรับปรุงการทำงานโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าประกอบ ลูกค้าจะกลับมาใช้สินค้าและบริการจากองค์กรอีก ($\bar{X} = 4.06$) และ พนักงานสามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าในการปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) แต่ไม่เห็นด้วยว่า พวกเขาไม่ให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับของลูกค้า ($\bar{X} = 3.90$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมผู้เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1

อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.16

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	20-30 ปี	103	3.32	0.70	15.736*	0.000
	31-40 ปี	113	3.68	0.62		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.90	0.72		
2. ด้านผู้จัดการ	20-30 ปี	103	2.98	1.07	10.171*	0.000
	31-40 ปี	113	3.29	0.87		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.68	0.94		
3. ด้านลักษณะของงาน	20-30 ปี	103	3.30	0.65	14.196*	0.000
	31-40 ปี	113	3.69	0.74		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.83	0.61		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัย	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
4. ด้านทีมงาน	20-30 ปี	103	3.43	0.82	12.512*	0.000
	31-40 ปี	113	3.64	0.94		
	41 ปีขึ้นไป	61	4.11	0.71		
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหรือสาย อาชีพ	20-30 ปี	103	3.06	0.69	6.304*	0.002
	31-40 ปี	113	3.27	0.69		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.46	0.81		
6. ด้านลูกค้า	20-30 ปี	103	3.21	0.79	4.367*	0.014
	31-40 ปี	113	3.20	0.85		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.57	0.93		
ภาพรวม	20-30 ปี	103	3.22	0.60	17.745*	0.000
	31-40 ปี	113	3.46	0.52		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.76	0.59		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรม
อู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$)
รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.46$) และพนักงานใน
อุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมี
ผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน โดยในด้านบริษัท ด้านผู้จัดการ ด้านลักษณะของงาน ด้านทีมงาน และ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ
41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสูงสุด รองลงมา
คือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ

20-30 ปี ตามลำดับ สำหรับด้านลูกค้า พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.17-4.23

ตารางที่ 4.17

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตใน
ภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.22	3.46	3.76
20-30 ปี	3.22	-	0.24*	0.54*
31-40 ปี	3.46	-	-	0.30*
41 ปีขึ้นไป	3.76	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตในภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตในภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.32	3.68	3.90
20-30 ปี	3.32	-	0.36*	0.58*
31-40 ปี	3.68	-	-	0.21
41 ปีขึ้นไป	3.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปีจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านบริษัท น้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านผู้จัดการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.98	3.29	3.68
20-30 ปี	2.98	-	0.31	0.70*
31-40 ปี	3.29	-	-	0.40*
41 ปีขึ้นไป	3.68	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผู้จัดการ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ด้านลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.30	3.69	3.83
20-30 ปี	3.30	-	0.39*	0.52*
31-40 ปี	3.69	-	-	0.13
41 ปีขึ้นไป	3.83	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปีจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน น้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านทีมงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	3.64	4.11
20-30 ปี	3.43	-	0.21	0.68*
31-40 ปี	3.64	-	-	0.47*
41 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านทีมงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.06	3.27	3.46
20-30 ปี	3.06	-	0.21	0.41*
31-40 ปี	3.27	-	-	0.20
41 ปีขึ้นไป	3.46	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิต

ด้านลูกค้ำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.21	3.20	3.57
20-30 ปี	3.21	-	0.01	0.36*
31-40 ปี	3.20	-	-	0.37*
41 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านลูกค้ำ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2

อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.39	0.73	12.526*	0.000
	5-10 ปี	83	3.86	0.60		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.66	0.67		
2. ด้านผู้จัดการ	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.05	1.04	10.275*	0.000
	5-10 ปี	83	3.65	0.86		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.18	0.91		
3. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.37	0.71	17.883*	0.000
	5-10 ปี	83	3.93	0.56		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.55	0.71		
4. ด้านทีมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.42	0.90	11.839*	0.000
	5-10 ปี	83	3.99	0.77		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.77	0.86		
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหรือสายอาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.12	0.77	6.070*	0.003
	5-10 ปี	83	3.46	0.59		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.16	0.78		
6. ด้านลูกค้า	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.28	0.81	0.388	0.679
	5-10 ปี	83	3.24	0.88		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.37	0.92		
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.27	0.63	13.512*	0.000
	5-10 ปี	83	3.69	0.48		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.45	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ในภาพรวม อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.45$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 5 ด้าน คือ ด้านบริษัท ด้านผู้จัดการ ด้านลักษณะของงาน ด้านทีมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ สำหรับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้า พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลูกค้า

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.25-4.30

ตารางที่ 4.25

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตใน

ภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.27	3.69	3.45
น้อยกว่า 5 ปี	3.27	-	0.42*	0.17
5-10 ปี	3.69	-	-	0.24*
10 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตในภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิต

ด้านบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.39	3.86	3.66
น้อยกว่า 5 ปี	3.39	-	0.47*	0.27*
5-10 ปี	3.86	-	-	0.20
10 ปีขึ้นไป	3.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านบริษัท น้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ด้านผู้จัดการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.05	3.65	3.18
น้อยกว่า 5 ปี	3.05	-	0.60*	0.13
5-10 ปี	3.65	-	-	0.47*
10 ปีขึ้นไป	3.18	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผู้จัดการ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ด้านลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.37	3.93	3.55
น้อยกว่า 5 ปี	3.37	-	0.56*	0.18
5-10 ปี	3.93	-	-	0.38*
10 ปีขึ้นไป	3.55	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอุรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอุรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ด้านทีมงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.42	3.99	3.77
น้อยกว่า 5 ปี	3.42	-	0.57*	0.34*
5-10 ปี	3.99	-	-	0.22
10 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอุรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านทีมงาน น้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอุรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นรายคู่

จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$		3.12	3.46	3.16
น้อยกว่า 5 ปี	3.12	-	0.34*	0.04
5-10 ปี	3.46	-	-	0.30
10 ปีขึ้นไป	3.16	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมคู่มือที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมคู่มือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1.3

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.31

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	ระดับประถมศึกษา	39	3.52	0.74	0.327	0.722
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.62	0.73		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.58	0.66		
2. ด้านผู้จัดการ	ระดับประถมศึกษา	39	3.26	0.97	0.122	0.885
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.24	1.08		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.30	0.86		
3. ด้านลักษณะ ของงาน	ระดับประถมศึกษา	39	3.47	0.86	1.881	0.154
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.53	0.73		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.69	0.59		
4. ด้านทีมงาน	ระดับประถมศึกษา	39	3.79	0.87	1.230	0.294
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.59	0.95		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.74	0.77		
5. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหรือ สายอาชีพ	ระดับประถมศึกษา	39	3.16	0.73	0.287	0.750
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.23	0.73		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.27	0.74		
6. ด้านลูกค้า	ระดับประถมศึกษา	39	3.07	0.97	1.576	0.209
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.30	0.84		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.36	0.83		
ภาพรวม	ระดับประถมศึกษา	39	3.38	0.62	0.599	0.550
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.42	0.63		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.49	0.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ในภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู๋เรือไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู๋เรือไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.4

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัย	ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.54	0.78	1.084	0.340
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.67	0.64		
	ระดับบริหาร	18	3.54	0.54		
2. ด้านผู้จัดการ	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.16	1.14	1.611	0.202
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.38	0.82		
	ระดับบริหาร	18	3.28	0.69		
3. ด้านลักษณะของงาน	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.42	0.76	7.343*	0.001
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.73	0.62		
	ระดับบริหาร	18	3.80	0.57		
4. ด้านทีมงาน	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.47	0.95	8.426*	0.000
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.91	0.78		
	ระดับบริหาร	18	3.67	0.59		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.17	0.75	2.732	0.067
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.25	0.70		
	ระดับบริหาร	18	3.59	0.75		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
6. ด้านลูกค้า	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.17	0.88	2.867	0.059
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.42	0.80		
	ระดับบริหาร	18	3.35	0.94		
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.32	0.64	5.533*	0.004
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.56	0.54		
	ระดับบริหาร	18	3.54	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ในภาพรวม ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.54$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านทีมงาน

โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับบริหาร จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.73$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ สำหรับด้านทีมงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทีมงานในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.67$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

สำหรับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัท ด้านผู้จัดการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และด้านลูกค้ำ พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบริษัท ด้านผู้จัดการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และด้านลูกค้ำ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.33-4.36

ตารางที่ 4.33

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิต
ในภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.32	3.56	3.54
ระดับปฏิบัติงาน	3.32	-	0.24*	0.22
ระดับหัวหน้างาน	3.56	-	-	0.02
ระดับบริหาร	3.54	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตในภาพรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะ
ของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.42	3.73	3.80
ระดับปฏิบัติงาน	3.42	-	0.31*	0.38
ระดับหัวหน้างาน	3.73	-	-	0.07
ระดับบริหาร	3.80	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35

การทดสอบความแตกต่างของระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ด้านทีมงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรเป็นรายคู่
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.47	3.91	3.67
ระดับปฏิบัติงาน	3.47	-	0.44*	0.20
ระดับหัวหน้างาน	3.91	-	-	0.24
ระดับบริหาร	3.67	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านทีมงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1

อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.36

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	20-20 ปี	103	3.30	0.48	6.395*	0.002
	31-40 ปี	113	3.44	0.44		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.56	0.46		
2. ด้านผู้จัดการ	20-20 ปี	103	3.24	0.67	0.116	0.890
	31-40 ปี	113	3.25	0.59		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.29	0.54		
3. ด้านลักษณะของงาน	20-20 ปี	103	3.44	0.36	2.656	0.072
	31-40 ปี	113	3.49	0.35		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.58	0.41		
4. ด้านทีมงาน	20-20 ปี	103	3.64	0.56	2.611	0.075
	31-40 ปี	113	3.74	0.49		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.82	0.41		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	20-20 ปี	103	3.33	0.56	3.152*	0.044
	31-40 ปี	113	3.44	0.50		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.55	0.55		
6. ด้านลูกค้า	20-20 ปี	103	3.55	0.44	3.577*	0.029
	31-40 ปี	113	3.58	0.48		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.75	0.58		

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	20-20 ปี	103	3.42	0.35	4.905*	0.008
	31-40 ปี	113	3.49	0.32		
	41 ปีขึ้นไป	61	3.59	0.37		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 30-40 ปี ($\bar{X} = 3.49$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้จัดการ ด้านลักษณะของงาน และด้านทีมงาน แต่อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านบริษัท ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และด้านลูกค้า โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันกับองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 30-40 ปี และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.37-4.40

ตารางที่ 4.37

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม
เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.42	3.49	3.59
20-30 ปี	3.42	-	0.07	0.17*
31-40 ปี	3.49	-	-	0.10
41 ปีขึ้นไป	3.59	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านบริษัทเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.30	3.44	3.56
20-30 ปี	3.30	-	0.14	0.26*
31-40 ปี	3.44	-	-	0.12
41 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบริษัท มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพเป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.33	3.44	3.55
20-30 ปี	3.33	-	0.11	0.21*
31-40 ปี	3.44	-	-	0.11
41 ปีขึ้นไป	3.55	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านลูกค้ำเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.55	3.58	3.75
20-30 ปี	3.55	-	0.03	0.20*
31-40 ปี	3.58	-	-	0.17
41 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านลูกค้าย มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.2

อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.41

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อบุคคลที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.38	0.43	0.810	0.446
	5-10 ปี	83	3.44	0.51		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.46	0.52		
2. ด้านผู้จัดการ	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.35	0.59	5.634*	0.004
	5-10 ปี	83	3.08	0.65		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.28	0.52		
3. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.48	0.32	3.234*	0.041
	5-10 ปี	83	3.43	0.41		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.59	0.40		
4. ด้านทีมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.70	0.51	0.185	0.831
	5-10 ปี	83	3.73	0.54		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.74	0.44		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.44	0.48	2.507	0.083
	5-10 ปี	83	3.33	0.64		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.52	0.49		

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
6. ด้านลูกค้า	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.60	0.43	2.198	0.113
	5-10 ปี	83	3.54	0.58		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.71	0.48		
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	133	3.49	0.32	2.436	0.089
	5-10 ปี	83	3.42	0.39		
	10 ปีขึ้นไป	61	3.55	0.35		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ในภาพรวม อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริษัท ด้านทีมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และด้านลูกค้า แต่อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ด้าน คือ ด้านผู้จัดการ และด้านลักษณะของงาน ดังนี้

ด้านผู้จัดการ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันกับองค์กร ด้านผู้จัดการในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.28$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันกับองค์กร ด้านลักษณะของงานในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.48$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.42-4.43

ตารางที่ 4.42

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านผู้จัดการเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.35	3.08	3.28
น้อยกว่า 5 ปี	3.35	-	0.27*	0.07
5-10 ปี	3.08	-	-	0.21
10 ปีขึ้นไป	3.28	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านผู้จัดการ มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์การ
ด้านลักษณะของงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.48	3.43	3.59
น้อยกว่า 5 ปี	3.48	-	0.05	0.11
5-10 ปี	3.43	-	-	0.16*
10 ปีขึ้นไป	3.59	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.3

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.44

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันกับ องค์กร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	ระดับประถมศึกษา	39	3.51	0.32	3.042*	0.049
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.45	0.52		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.32	0.43		
2. ด้านผู้จัดการ	ระดับประถมศึกษา	39	3.21	0.68	0.141	0.868
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.25	0.60		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.28	0.59		
3. ด้านลักษณะ ของงาน	ระดับประถมศึกษา	39	3.52	0.28	1.680	0.188
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.45	0.40		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.54	0.36		
4. ด้านทีมงาน	ระดับประถมศึกษา	39	3.73	0.35	5.226*	0.006
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.80	0.49		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.59	0.56		
5. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหรือ สายอาชีพ	ระดับประถมศึกษา	39	3.52	0.50	0.761	0.468
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.41	0.57		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.40	0.49		
6. ด้านลูกค้า	ระดับประถมศึกษา	39	3.68	0.44	1.062	0.347
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.57	0.52		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.63	0.46		

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ความผูกพันกับ องค์กร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	ระดับประถมศึกษา	39	3.53	0.28	0.557	0.573
	ระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	146	3.49	0.36		
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	92	3.46	0.35		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ในภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 4 ด้าน คือ ด้านผู้จัดการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และด้านลูกค่า แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ด้าน คือ ด้านบริษัท และด้านทีมงาน ดังนี้

ด้านบริษัท พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบริษัทในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.45$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ด้านทีมงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านทีมงานในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.73$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.45-4.46

ตารางที่ 4.45

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบริษัทเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา หรือระดับ วิชาชีพ	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.51	3.45	3.32
ประถมศึกษา	3.51	-	0.04	0.19*
มัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	3.45	-	-	0.13*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.32	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัท น้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านทีมงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา หรือระดับ วิชาชีพ	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.73	3.80	3.59
ประถมศึกษา	3.73	-	0.07	0.14
มัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ	3.80	-	-	0.21*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.59	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มงานน้อยกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.4

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.47

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านบริษัท	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.45	0.45	3.875*	0.022
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.35	0.50		
	ระดับบริหาร	18	3.65	0.29		
2. ด้านผู้จัดการ	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.23	0.66	1.350	0.261
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.25	0.55		
	ระดับบริหาร	18	3.48	0.44		
3. ด้านลักษณะของงาน	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.44	0.36	5.744*	0.004
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.51	0.38		
	ระดับบริหาร	18	3.73	0.32		
4. ด้านทีมงาน	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.78	0.49	4.572*	0.011
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.62	0.53		
	ระดับบริหาร	18	3.90	0.37		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.39	0.57	2.803	0.062
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.42	0.50		
	ระดับบริหาร	18	3.70	0.39		

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
6. ด้านลูกค้า	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.55	0.50	3.518*	0.031
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.63	0.49		
	ระดับบริหาร	18	3.86	0.41		
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติงาน	142	3.47	0.33	4.628*	0.011
	ระดับหัวหน้างาน	117	3.46	0.37		
	ระดับบริหาร	18	3.72	0.24		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ในภาพรวมระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.47$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 2 ด้าน คือ ด้านผู้จัดการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ แต่ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริษัท ด้านลักษณะของงาน ด้านทีมงาน และด้านลูกค้า ดังนี้

ด้านบริษัท พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัทในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.45$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงานในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.51$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีโอที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ด้านทีมงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านทีมงานในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.78$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ด้านลูกค้า พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านลูกค้าในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.63$) และพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.48-4.52

ตารางที่ 4.48

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม
เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.47	3.46	3.72
ระดับปฏิบัติงาน	3.47	-	0.01	0.25
ระดับหัวหน้างาน	3.46	-	-	0.26*
ระดับบริหาร	3.72	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับบริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบริษัทเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.45	3.35	3.65
ระดับปฏิบัติงาน	3.45	-	0.10	0.20
ระดับหัวหน้างาน	3.35	-	-	0.30*
ระดับบริหาร	3.65	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับบริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัท มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะของงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.44	3.51	3.73
ระดับปฏิบัติงาน	3.44	-	0.08	0.30*
ระดับหัวหน้างาน	3.51	-	-	0.22
ระดับบริหาร	3.73	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับบริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านทีมงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.78	3.62	3.90
ระดับปฏิบัติงาน	3.78	-	0.16*	0.12
ระดับหัวหน้างาน	3.62	-	-	0.28
ระดับบริหาร	3.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านทีมงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52

การทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านลูกค้าเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.55	3.63	3.86
ระดับปฏิบัติงาน	3.55	-	0.08	0.31*
ระดับหัวหน้างาน	3.63	-	-	0.24
ระดับบริหาร	3.86	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับบริหาร จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านลูกค้า มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ” สามารถนำมาอภิปรายในประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและระดับความผูกพัน

ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คือ $\bar{X} = 3.44$ และความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ $\bar{X} = 3.48$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมงาน ด้านบริษัท ด้านลักษณะของงาน ด้านลูกค้า ด้านผู้จัดการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และสำหรับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงระดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมงาน ด้านลูกค้า ด้านลักษณะของงาน ด้านบริษัท ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงาน และด้านผู้จัดการ (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53

ระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันและ
ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ

ปัจจัย	การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพัน			ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านบริษัท	3.59	0.71	สูง	3.42	0.47	สูง
2. ด้านผู้จัดการ	3.26	0.99	ปานกลาง	3.26	0.61	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	3.58	0.71	สูง	3.49	0.37	สูง
4. ด้านทีมงาน	3.67	0.88	สูง	3.72	0.51	สูง

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

ปัจจัย	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพัน			ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ด้านความก้าวหน้า ในสายอาชีพ หรือ ตำแหน่ง	3.23	0.73	ปานกลาง	3.42	0.54	สูง
6. ด้านลูกค่า	3.29	0.86	ปานกลาง	3.60	0.49	สูง
ภาพรวม	3.44	0.60	สูง	ภาพรวม	3.48	สูง

และมีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านบริษัท

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านบริษัทในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) ในขณะที่ความผูกพันกับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 3.42$) ผลการศึกษาทั้งสองเรื่องในภาพรวมเป็นไปอย่างสอดคล้อง

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านบริษัทอยู่ในลำดับที่ 2 แต่ระดับความผูกพันต่อปัจจัยด้านบริษัทอยู่ในลำดับที่ 4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความภาคภูมิใจสินค้าและบริการ ระบบการบริหารค่าตอบแทน และระบบการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เขาผูกพันกับองค์กร แต่ความผูกพันที่เกิดขึ้นจริงจากปัจจัยด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 4 ซึ่งน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นอีก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทีมงาน ด้านลูกค่า และด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่พวกเขาได้รับว่าดีเทียบเท่ากับองค์กรอื่นหรือไม่ และพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรหากมีที่อื่นได้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Barbara Davison and Jac Fitz-enz (Branham, 2005, p. 24) ในรายงานของ Saratoga ที่กล่าวว่า 20% ของเหตุผลในการลาออกจากองค์กรของพนักงาน เพื่อรับค่าตอบแทนในการทำงานที่ดีกว่า ดังนั้นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร คือ การจ่ายค่างานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ตามราคาตลาดหรือสูงกว่า (Branham, 2005, p. 25)

การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบัจจัยด้านนี้ในระดับสูง องค์การควรพิจารณาว่า ภาพลักษณ์และชื่อเสียง ระบบการบริหารค่าตอบแทน และระบบการสื่อสาร ขององค์การที่เป็นอยู่ ดีหรือเหมาะสมหรือไม่ ตามแนวคิดของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (2517 อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น. 20) ที่กล่าวถึง ความยึดมั่นต่อองค์การว่า การมีความเชื่ออย่างแรงกล้าว่า องค์การที่ตนทำงานเป็นองค์การที่ดี จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและสนุกกับงานนี้ หากองค์การสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ด้านผู้จัดการ

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านผู้จัดการในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านผู้จัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ผลการศึกษาทั้งสองเรื่องในภาพรวมเป็นไปอย่างสอดคล้อง

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบัจจัยด้านผู้จัดการอยู่ในลำดับที่ 5 และระดับความผูกพันต่อบัจจัยด้านบริษัทยู่ในลำดับที่ 6 ด้วยค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงใกล้เคียงกัน

จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูง สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากการที่ผู้จัดการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ไม่มีวิธีการประเมินผลงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้จัดการในระดับปานกลาง

การที่ความสำคัญของบัจจัยนี้อยู่ในลำดับที่ 5 ไม่ได้หมายความว่าบัจจัยนี้ไม่มีความสำคัญสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และผลของระดับความผูกพันต่อบัจจัยนี้อยู่ในลำดับที่ 6 องค์การควรต้องใส่ใจในบัจจัยด้านนี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม และการประเมินผลงาน เพราะผู้จัดการคือบุคคลสำคัญในการนำนโยบายขององค์การไปปฏิบัติ หากพนักงานไม่ให้ความเชื่อถือ หรือมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้จัดการและพนักงาน ก็จะมีผลกระทบต่อกระบวนกรดำเนินธุรกิจขององค์การด้วย แต่ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อผู้จัดการในระดับดี จะทำให้พนักงานผูกพันกับองค์การและทำงานอย่างทุ่มเท ตามผลการวิจัยของ วิทยา ปิ่นทอง (2529 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544, น. 55) ที่พบว่า ความรู้สึกด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจต่อกัน ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ของข้าราชการ กองบัญชา ประชาชาติต่อองค์การ เป็นตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพัน ขององค์การ นอกจากนี้ จากผลการสำรวจของ Saratoga เกี่ยวกับเหตุผลที่พนักงานลาออก จากงาน (Branham, 2005, p. 20) เนื่องจากขาดการสนับสนุนหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 12% ผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำ 9% และผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการโดยระบบพรรคพวก 4% ดังนั้น หากองค์การใช้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้ี้ไปเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นใน ผู้บริหาร ผู้จัดการ ก็จะทำให้ลดมูลเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์การได้

ด้านลักษณะของงาน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยด้านลักษณะงานใน ภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในลำดับที่ 3 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของความผูกพัน ของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) และอยู่ในลำดับที่ 3

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยลักษณะของงานว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เขามี ความผูกพันกับองค์การ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาเกิดความผูกพันกับองค์การสูง เนื่องจากงานที่ พวกเขาทำมีความท้าทาย เขามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน และงานที่เขาทำมีมาตรฐานใน การทำงานที่อ้างอิงได้ จากงานโครงการต่าง ๆ ที่เขาทำในแต่ละวัน บางครั้งการเปลี่ยนแปลงงาน ตามความต้องการของเจ้าของงานเกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน ซึ่งในฐานะที่เป็นคนทำงานที่รับผิดชอบใน จุดนั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที เพื่อผลักดันให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือตาราง ที่กำหนด และไม่ให้เกิดผลกระทบการทำงานของหน่วยงานอื่น หรือกำหนดเสร็จสิ้นของงาน อย่างไม่ก็ตามต่อข้อความบางข้อที่กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ ล้วนเป็นข้อความที่กลุ่มตัวอย่างตอบด้วย ลักษณะหรือธรรมชาติของงานอยู่เรื่อย อาทิ กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่า การทำงานตามขั้นตอน การทำงานที่มีอยู่จะไม่ต้องแก้ไขงาน ความเป็นจริงก็คือ หากมีการแก้ไขแบบแปลนจากเจ้าของ งาน กลุ่มตัวอย่างก็ต้องแก้ไขงานตามความต้องการของลูกค้า

พงศ์ หรดาร (อ้างถึงใน รุ่งอรณ โพธิ์นิมแดง, 2548, น. 10) กล่าวว่า บุคคลจะถูกจูง ใจในการทำงานจากปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นสิ่งจูงใจภายใน และความรู้สึกนึกคิด ของคน ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ การได้มีส่วนร่วมความสำคัญของงาน และการยอมรับนับถือ ลักษณะงานโดยตัวของมันเอง อีกทั้งการให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จและทำให้พนักงานรู้สึกกับรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของงานมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านความยากง่ายของงานและมาตรฐานของงานที่ทำ พนักงานเกิดความรู้สึกท้าทาย ความสามารถของตนในการทำงานและทำให้เกิดความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

ดังที่ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (1968 อ้างถึงใน ธนพร จงวิยาดิ, 2544, น. 23) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ดีว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกกับผิดชอบในการหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การส่งผลต่อความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับพนักงาน อีกทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่องค์การกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพนักงานด้วย

นอกจากนี้ จากผลการสำรวจของ Saratoga พบว่า งานน่าเบื่อหรือไม่ท้าทาย ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กร 11% (Branham, 2005, p. 20) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า งานของคู่มือเป็นงานที่ทำหายและมีอิสระในการตัดสินใจ ในขณะที่เดียวกันองค์การต้องระวังไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า งานหนักมากเกินไป เพราะอาจกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกจากงานได้ (Branham, 2005, p. 23)

ด้านทีมงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทีมงาน ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) เนื่องจากตระหนักดีว่าทีมงานเป็นส่วนสำคัญในการทำให้งานของตนและองค์การประสบความสำเร็จ และกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับสูงสุดเช่นกัน ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อข้อย่อยทุกด้านสูงและมีความผูกพันในระดับสูงด้วยปัจจัยเรื่องการให้ความร่วมมือกัน การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม และการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของทีม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังว่า ธุรกิจคู่มือเป็นธุรกิจที่มุ่งหวังความสำเร็จของโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการศึกษาในหัวข้อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมคู่มือที่ปรากฏจึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกัน เช่นที่ Kanter (อ้างถึงใน รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง, 2548, น. 13) กล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเททั้งร่างกายและจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลมาจากความร่วมมือกันในองค์การและเป้าหมายของงานร่วมกัน ยิ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมเป็นไปในทางบวกเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อระบบมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่สิ่งที่องค์การต้องไม่มองข้ามคือ เรื่องการมอบหมายงานที่เท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของคนในทีมงาน และเรื่องนี้จะสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยด้านผู้จัดการที่กลุ่มตัวอย่างจะมีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจว่า

ตนเองได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตนหรือไม่ และจากผลการสำรวจของ Saratoga เกี่ยวกับเหตุผลที่พนักงานลาออกจากงาน มีสาเหตุจากการที่ไม่มีการทำงานร่วมกันที่ดี และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ไม่ดี (Branham, 2005)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบรรยากาศที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การด้านลูกค้ายิ่งในภาพรวม ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) และอยู่ในลำดับที่ 6 เนื่องจากไม่แน่ใจว่า ตนมีแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือไม่ ไม่แน่ใจว่า ตนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และไม่แน่ใจว่าตนมีโอกาสได้เข้าร่วมทำโครงการสำคัญขององค์การ ส่วนในเรื่องความผูกพันกับองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันกับองค์การในด้านนี้ระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าองค์การมีแผนการพัฒนาคูณาการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน อย่างไรก็ตามเขาก็ตระหนักดีว่างานที่เขาทำมีความสำคัญต่อองค์การและน่าสนใจ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่พนักงานให้ความสำคัญจากผลการสำรวจของ Saratoga เกี่ยวกับเหตุผลที่พนักงานลาออกจากงาน (Branham, 2005) เป็นเรื่องข้อจำกัดในการเติบโตในตำแหน่งงานหรือสายอาชีพมากที่สุดถึง 16% องค์การไม่ตระหนักถึงความสามารถที่แตกต่างของพนักงาน 4% และไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเพียงพอ 3% จากความสำคัญและผลการศึกษาที่ได้ หากองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ต้องให้ความสนใจ พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพให้แก่พนักงานด้วย

ด้านลูกค้าย

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบรรยากาศด้านลูกค้ายิ่งในภาพรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และอยู่ในลำดับที่ 4 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันกับองค์การด้านลูกค้ายิ่งในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) และอยู่ในลำดับที่ 2

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบรรยากาศด้านนี้ในลำดับที่น้อยกว่าลำดับของความผูกพันที่เกิดขึ้น เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างมีหลายระดับ บางระดับไม่มีโอกาสทำงานที่ได้ติดต่อกับลูกค้าโดยตรง แต่ทุกคนจะตระหนักเป็นอย่างดีว่า องค์การมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการทำงานที่ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างฉับไว และ ลูกค้ามีความสำคัญต่อองค์การและตนเอง หากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ก็จะมีผลกระทบต่อผลกำไรของ

องค์การและผลตอบแทนของตนเอง เนื่องจาก ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ จะมีระยะเวลากำหนดความสำเร็จของงานที่ชัดเจน ในระดับที่กลุ่มตัวอย่างทำงานติดต่อกับลูกค้าโดยตรง ก็จะมีโอกาสรับข้อร้องเรียน ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอย่างสอดคล้อง เนื่องจากข้อร้องเรียน หรือข้อมูลย้อนกลับถูกกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการประเมินผลการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งพนักงานที่ได้แก้ไขปัญหให้กับลูกค้าได้ดีจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองดำเนินการหรือทำงานนั้นประสบผล ยิ่งได้ข้อมูลจากลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงของของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอก็ยิ่งจะทำให้ตนได้พัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Prsley, Andy ("A Road Map for Employee Engagement," Online, 2005) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะช่วยสร้างลูกค้าผู้จงรักภักดีและนำผลกำไรมาให้ องค์การ ที่ประยุกต์จากโมเดลของJames Heskett และเพื่อนร่วมงานจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งเผยแพร่เป็นเอกสารประกอบการสัมมนา กล่าวคือ ความพึงพอใจของพนักงานจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งช่วยสร้างผลิตภาพของพนักงาน ที่เสริมสร้างคุณค่าให้แก่การบริการ ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ และหวนกลับมาใช้บริการอีก อันนำมาซึ่งผลกำไรและความก้าวหน้าขององค์การ "Employee Satisfaction drives Employee Retention drives Employee Productivity drives Service Value drives Customer Satisfaction drives Customer Loyalty drives Profitability and Growth." ซึ่งโมเดลนี้มีข้อพิสูจน์จากผลการสำรวจของ Sirota Consulting ที่รวบรวมข้อมูลจาก 28 บริษัท ในปี ค.ศ. 2004 พบว่า ราคาหุ้นขององค์การที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูง เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 16% เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของตลาดที่ 6% และ ผลการศึกษาของ ISR ในเดือนสิงหาคม ปี ค.ศ. 2005 ซึ่งพบว่าองค์การที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์การต่ำ มีผลกำไรลดลง 1.38% และกำไรขั้นต้นลดลง 2.01% ในระยะเวลา 36 เดือน ในขณะที่บริษัทที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูงกว่าค่าเฉลี่ยจะมีกำไรเพิ่มขึ้น 2.06% และกำไรขั้นต้นเพิ่มขึ้น 3.74% ในระยะเวลาเท่ากัน

ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้พนักงานมีความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับลูกค้าได้ ก็จะช่วยทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาวิจัยของผู้ศึกษาวิจัยท่านอื่นที่สนับสนุนผลการศึกษาดังนี้

ชวลัญฐ เหล่าพูนทรัพย์ (2548) พบว่า หากพนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์การในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ มีหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ ยุติธรรม

การได้รับการยอมรับจากทีมงาน รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนอยู่ในเกณฑ์ดีและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด ประกอบด้วย ก) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่โอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความหลากหลายของงาน ข) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความพึงพอใจขององค์กร

ผลการวิจัยของ อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) ที่ว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารจัดการอันประกอบด้วยความพอใจต่อนโยบายของโรงงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อโรงงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และจากผลการวิจัยของสุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ที่พบว่า

- ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- ความมีชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) พบว่าชื่อเสียงของรถยนต์และรถยนต์โดยสาร “ฮีโน่” ที่ได้รับการยอมรับมากกว่า 40 ปี ทำให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีความภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรและได้รับการยอมรับของบุคคลภายนอก ซึ่งในการศึกษาของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547, น. 79) ที่พบว่าชื่อเสียงขององค์กรมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นว่าตนเองมีความสามารถจึงได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ยังคาดหวังว่าองค์กรที่มีชื่อเสียงจะมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานด้วย

ผลการศึกษาของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) และ วีระ วีธรรมสาธิต (2532) (อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลแนวคิดของพนักงานส่งผลให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี ประองตอง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็น

การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้ทุกคนสบายใจในการทำงานและมีผลต่อผลงาน

ในการศึกษาของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ยังพบว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะมีความพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพราะมิฉะนั้นแล้วองค์กรจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความรู้สึกเช่นนี้ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาของนภาพิญ โหมาศวิน (2532) และ กรกฎ พลพานิช (2540) (อ้างถึงในสุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547) พบว่าพนักงานที่เห็นว่าตนมีโอกาสดำเนินงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานที่ทำงานในองค์กรต่างมีความมุ่งหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง นอกจากนี้องค์กรที่ทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้พนักงานทำงานในองค์กรต่อไปและมีความตั้งใจทำงานให้แก่องค์กร

ปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังที่ปรากฏแล้วในบทที่ 2 ด้วยความเชื่อว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารและการดำเนินธุรกิจของอุเรื่อที่ศึกษา การศึกษาการให้ ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอุเรื่อ ก็เพื่อให้ได้คำตอบว่า ในทัศนะของพนักงานในอุตสาหกรรมอุเรื่อจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ นี้หรือไม่อย่างไร ซึ่งผลปรากฏดังที่อภิปรายแล้วข้างต้น ขณะเดียวกันก็ศึกษาว่า หากใช้ปัจจัยเดียวกัน วัดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเดียวกันว่ามีอยู่หรือไม่ มากน้อยแค่ไหน ซึ่งผลปรากฏดังที่อภิปรายแล้วเช่นกัน ความเหมือนและแตกต่างของอันดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยและระดับความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรดังที่จะกล่าวต่อไปในหัวข้อ ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรต่อไป

ผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอุเรื่อตามอายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับการศึกษา

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจ โดยแยกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

อายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกันจะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 31-41 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับสูง และพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านลักษณะงาน และด้านทีมงาน

ในขณะที่ การศึกษาเรื่องความผูกพันพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี ตามลำดับ

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ที่พบว่า พนักงานในบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่อายุมากขึ้น โอกาสในการหางานใหม่จะน้อยลง มีเงื่อนไขในการกระทำมากขึ้นตามประสบการณ์ของชีวิตที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และจะคำนึงถึงผลได้และผลเสียที่เขาอาจได้รับหรือสูญเสีย หากตัดสินใจลาออกจากองค์กร ตามทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียของเบรคเกอร์ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) พบว่า พนักงานโรงแรมที่อายุต่างกันไม่มีความผูกพันต่อโรงแรมต่างกัน และ นงเยาว์ แก้วมรกต (2537) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

นอกจากนี้ Mobley (1982, p. 96) กล่าวว่า พนักงานที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสในการหางานทำได้มากกว่า มีภาระทางครอบครัวน้อย ทำให้การตัดสินใจย้ายงานเป็นไปโดยง่าย ซึ่งใช้อธิบายเหตุผลข้างต้นได้ว่า ทำไมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยจึงให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น และมีความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่นด้วย

ผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ เนื่องจาก การทำงานในอุตสาหกรรมอู่เรือนั้นเป็นการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่สะดวกสบายและมีความกดดัน พนักงานต้องมีใจรักในการทำงาน พนักงานที่มีโอกาสเข้ามาร่วมงานในองค์กรด้วยอายุที่แตกต่างกัน จะมีมุมมองหรือให้ความสำคัญต่อเรื่องต่าง ๆ รอบตัวด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน หากอายุน้อย ก็จะมองทุกเรื่อง

เป็นความท้าทาย ซึ่งหากความท้าทายหมดไปก็อาจจะตัดสินใจละทิ้งสิ่งที่ทำไปได้โดยง่าย ต่างจากกลุ่มคนที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์ในชีวิตและการทำงานที่มากกว่า มุมมองในปัจจุบันที่เกี่ยวกับความผูกพันก็แตกต่างจากกลุ่มคนที่มีอายุยังไม่มาก ประกอบกับภาระในชีวิตทำให้การตัดสินใจต้องรอบคอบมากขึ้น

อายุงาน

จากการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านในระดับสูง (ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด) รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านในระดับสูง และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า อายุงานไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลูกค่า ทั้งนี้เป็นเพราะในการทำงานที่ต้องติดตอสื่อสารกับลูกค้านั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หน้าที่งาน มากกว่าอายุงาน

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์การพบว่า ในภาพรวมอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันนั้น อาจไม่ได้เป็นเครื่องชี้ชัดว่าพนักงานจะมีความเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มให้กับงานและความปรารถนาที่จะทำงานให้กับบริษัทต่อไปก็ไม่สามารถแบ่งแยกได้ด้วยอายุงานของพนักงาน แต่อาจตอบได้ด้วยระดับตำแหน่งที่รับผิดชอบมากกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) ที่ว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานในโรงแรมระดับสูง รวมทั้ง นงเยาว์ แก้วมรกต (2542); ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546); รุ่งอรุณ โพธิ์นิมแดง (2548) ที่พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

หากพิจารณารายละเอียดของอายุงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุงานน้อยที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันอยู่ในระดับน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Mobley (1982, p. 97) ที่กล่าวถึง อายุงานว่า จากการทบทวนรายงานที่เกี่ยวกับการลาออกพบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะมีอัตราการลาออกจากองค์การสูง และจากข้อมูลของ The U.S. Civil Service Commission ว่าสองในสามหรือสามในสี่ส่วนของคนที่ลาออกจากองค์การจะเกิดขึ้นในช่วงสามปีแรกของการจ้างงาน และ มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนที่

ลาออก จะเกิดขึ้นในปีแรก หรืออาจแปรได้ว่า พนักงานที่อายุงานน้อยจะมีความผูกพันกับองค์กรต่ำ และให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่ำด้วย

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีเออ ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้

จากผลการศึกษาเรื่องระดับความผูกพันกับองค์กรพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจ้างงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในครั้งแรก หลังจากที่พนักงานได้เข้ามาทำงานในอุรีเออแล้ว สิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าของตน คือ ความรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน ลงมือทำจริง

ผลการศึกษาเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ ตามที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 1 ว่า สินค้าและบริการของงานอุตสาหกรรมอุรีเออ คือ งานซ่อมและต่อเรือ รวมทั้งงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ใช่สินค้าหรือบริการที่พบเห็นได้ทั่วไป ลักษณะธุรกิจของงานอุรีเออมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งจากผลการศึกษา ก็สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า พนักงานมีความภูมิใจในฐานะที่มีส่วนร่วมในการผลิตสินค้าและบริการขององค์กร ยินดีที่จะบอกกล่าวให้ผู้อื่นรับทราบ และแก้ไขความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้น ความภาคภูมิใจจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ว่าคุณสมบัติการศึกษามาจากระดับไหน หากเกิดจากการได้มีส่วนร่วมในการผลิตสินค้าและบริการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว แม้แต่การศึกษาของ Mobley (1982, p. 98) ก็ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่าการศึกษามีผลต่อการลาออกจากองค์กรหรือไม่

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป

แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง และจากการศึกษาของประนอม กิตติดุขวิธรรม (2538, น. 48) ก็พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์

ระดับตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง รองลงมาคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารและตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับหัวหน้างานมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูง เป็นระดับที่ต้องควบคุมคนและบางครั้งต้องลงมือในการปฏิบัติเอง ต้องเป็นตัวกลางระหว่างองค์การ ผู้บริหารกับพนักงาน จึงต้องเข้าใจบริบทของสถานประกอบการมากกว่ากลุ่มอื่น เมื่อจำเป็นต้องมีความเข้าใจบริบทให้มาก จึงส่งผลให้เขาให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ดังผลของงานวิจัยของ น้ำอ้อย สท้านไพฑูริ (2547) ที่พบว่าบุคลากรที่ต่างสายงานกันจะมีทัศนคติต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานอู่เรือระดับบริหารจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง รองลงมาคือพนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้าตามลำดับ

ในกรณีที่ระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าระดับอื่น เนื่องมาจากมีค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่าพนักงานในระดับที่ต่ำกว่าและมีโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งรับรู้ เข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การและต้องผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ภาระผูกพันที่เกิดขึ้นส่งผลให้ระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับสูง

ผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546); น้ำอ้อย สท้านไพฑูริ (2547) แต่จะไม่สอดคล้องกับ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) และรุ่งอรุณ โพธิ์นิมแดง (2548) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความผูกพัน และในการศึกษาของ Bartol (1979) (อ้างถึงใน Mobley, William H., 1982, p. 100) พบว่า ตำแหน่งงานโดยลำพังไม่มีผลที่ชัดเจนต่อการลาออก หรือทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การน้อยลง แต่ผลประโยชน์ที่มาพร้อมกับตำแหน่งงานมีผลต่อการลาออก ดังนั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน และมีผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่ต่างกัน จึงเป็นไปได้ที่การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันด้วย