

บทที่ 4

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปางในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกในพื้นที่จังหวัดลำปางจำนวนทั้งสิ้น 734 ราย และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยนำเสนอผลการวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์กับความผูกพันของพนักงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independent Sample t-test และ F-test

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ(Significant)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสำหรับการวัด
EE	แทน	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน
Gn	แทน	เพศ
Ag	แทน	อายุ
Ed	แทน	ระดับการศึกษา
Ps	แทน	ตำแหน่งหน้าที่
Ex	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
Fm	แทน	รูปแบบการรับค่าตอบแทน
Sl	แทน	รายได้ต่อเดือน
Sz	แทน	ขนาดธุรกิจ
Pw	แทน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
Jb	แทน	ความเหมาะสมของงาน
Cl	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน
Ld	แทน	หัวหน้างาน
Pn	แทน	เพื่อนร่วมงาน
Ch	แทน	ความท้าทายในงาน
VI	แทน	องค์กรเห็นคุณค่า
Fr	แทน	ความยุติธรรมของผู้บริหาร
Cm	แทน	การสื่อสารในองค์กร
Pg	แทน	โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปางประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ประจำ ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะการรับค่าตอบแทน และระดับรายได้ต่อเดือน การนำเสนอผลการวิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	168	22.90
หญิง	566	77.10
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	11	1.50
20-30 ปี	109	14.90
31-40 ปี	255	34.70
41-50 ปี	231	31.50
51-60 ปี	118	16.10
มากกว่า 60 ปี	10	1.40
3. ระดับการศึกษา		
ไม่ได้ศึกษา	7	0.96
ประถมศึกษา	287	39.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	156	21.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	127	17.30
อนุปริญญา	59	8.00
ระดับปริญญาตรี	92	12.50
สูงกว่าปริญญาตรี	6	0.80

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง/หน้าที่ประจำ		
ฝ่ายผลิต	580	79.00
ฝ่ายการตลาด	22	3.00
ฝ่ายการเงินและบัญชี	17	2.30
ฝ่ายขาย	18	2.50
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	16	2.20
ฝ่ายบุคคล	20	2.70
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	33	4.50
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3	0.40
ฝ่ายอื่นๆ	25	3.40
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	39	5.30
1-3 ปี	98	13.40
4-6 ปี	101	13.80
7-9 ปี	90	12.30
10-12 ปี	108	14.70
13-15 ปี	107	14.60
มากกว่า 15 ปี	191	26.00
6. การรับค่าตอบแทน		
รายชิ้น	104	14.20
รายวัน	500	68.10
รายเดือน	130	17.70

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 3,000 บาท	14	1.90
3,000-5,000 บาท	161	21.90
5,001-7,000 บาท	195	26.60
7,001-9,000 บาท	131	17.80
9,001-11,000 บาท	97	13.20
11,001-13,000 บาท	69	9.40
13,001-15,000 บาท	29	4.00
มากกว่า 15,000 บาท	38	5.20
รวม	734	100.00

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 77.10 และ 22.90 ตามลำดับ

อายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคือ 41-50 ปี (ร้อยละ 31.60) มีเพียงส่วนน้อยที่อายุต่ำกว่า 20 ปี (ร้อยละ 1.50)

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 21.90) มัธยมศึกษาตอนปลาย (17.80) และปริญญาตรี (10.50) ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อยที่มีระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 0.80)

ตำแหน่งหน้าที่ประจำของพนักงาน โดยส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 79.00 รองลงมาคือฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 4.50 น้อยที่สุดคือฝ่ายซ่อมบำรุงคิดเป็นร้อยละ 0.40

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.00 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.70 ซึ่งใกล้เคียงกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.80 น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็น ร้อยละ 5.30

พนักงานส่วนใหญรับค่าตอบแทนเป็นรายวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมา คือ รายเดือน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และ รายขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน มากที่สุดอยู่ ระหว่าง 5,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.60 รองลงมา คือ ระหว่าง 3,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.90 และ ระหว่าง 7,001-9,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 17.80 ตามลำดับ น้อยที่สุด คือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 3,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 1.94

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดธุรกิจ

รายการ	ขนาดของธุรกิจ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. เพศ			
ชาย	46 (23.60)	71 (28.40)	51 (17.60)
หญิง	149 (76.40)	179 (71.60)	238 (82.40)
2. อายุ			
ต่ำกว่า 20 ปี	9 (4.60)	2 (0.80)	0 (0.00)
20-30 ปี	22 (11.30)	26 (10.40)	61 (21.10)
31-40 ปี	46 (23.60)	74 (29.60)	135 (46.70)
41-50 ปี	64 (32.80)	97 (38.80)	70 (24.20)
51-60 ปี	48 (24.60)	48 (19.20)	22 (7.60)

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ขนาดของธุรกิจ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มากกว่า 60 ปี	6 (3.10)	3 (1.20)	1 (0.30)
3. ระดับการศึกษา			
ไม่ได้ศึกษา	6 (3.10)	1 (0.40)	0 (0.00)
ประถมศึกษา	127 (65.10)	92 (36.80)	68 (23.50)
มัธยมศึกษาตอนต้น	34 (17.40)	64 (25.60)	58 (20.10)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19 (9.70)	37 (14.80)	71 (24.60)
อนุปริญญา	5 (2.60)	33 (13.20)	21 (7.30)
ระดับปริญญาตรี	4 (2.10)	22 (8.80)	66 (22.80)
สูงกว่าปริญญาตรี	0 (0.00)	1 (0.40)	5 (1.70)
4. ตำแหน่ง/หน้าที่ประจำ			
ฝ่ายผลิต	195 (100.00)	199 (79.60)	186 (64.40)
ฝ่ายการตลาด	0 (0.00)	15 (6.00)	7 (2.40)

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ขนาดของธุรกิจ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ฝ่ายการเงินและบัญชี	0 (0.00)	7 (2.80)	10 (3.50)
ฝ่ายขาย	0 (0.00)	9 (3.60)	9 (3.10)
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	0 (0.00)	5 (2.00)	11 (3.80)
ฝ่ายบุคคล	0 (0.00)	4 (1.60)	16 (5.50)
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	0 (0.00)	5 (2.00)	28 (9.70)
ฝ่ายซ่อมบำรุง	0 (0.00)	2 (0.80)	1 (0.30)
ฝ่ายอื่นๆ	0 (0.00)	4 (1.60)	21 (7.30)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	21 (10.80)	8 (3.20)	10 (3.50)
1-3 ปี	40 (20.50)	25 (10.00)	33 (11.40)
4-6 ปี	23 (11.80)	39 (15.60)	39 (13.50)
7-9 ปี	17 (8.70)	21 (8.40)	52 (18.00)

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ขนาดของธุรกิจ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
10-12 ปี	39 (20.00)	27 (10.80)	42 (14.50)
13-15 ปี	12 (6.20)	63 (25.20)	32 (11.10)
มากกว่า 15 ปี	43 (22.10)	67 (26.80)	81 (28.00)
6. การรับค่าตอบแทน			
รายชิ้น	97 (49.70)	7 (2.80)	0 (0.00)
รายวัน	94 (48.20)	195 (78.00)	211 (73.00)
รายเดือน	4 (2.10)	48 (19.20)	78 (27.00)
7. รายได้ต่อเดือน			
น้อยกว่า 3,000 บาท	11 (5.60)	2 (0.80)	1 (0.30)
3,000-5,000 บาท	83 (42.60)	40 (16.00)	38 (13.10)
5,001-7,000 บาท	71 (36.40)	48 (19.20)	76 (26.30)
7,001-9,000 บาท	21 (10.80)	42 (16.80)	68 (23.50)

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ขนาดของธุรกิจ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
9,001-11,000 บาท	7 (3.60)	55 (22.00)	35 (12.10)
11,001-13,000 บาท	1 (0.50)	30 (12.00)	38 (13.10)
13,001-15,000 บาท	0 (0.00)	19 (7.60)	10 (3.50)
มากกว่า 15,000 บาท	1 (0.50)	14 (5.60)	23 (8.00)
รวม	195 (26.60)	250 (34.10)	289 (39.40)

จากตาราง 8 พบว่า ธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก มีพนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.40 และ 23.60 ตามลำดับ

อายุอยู่ระหว่าง 41- 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมาคือ 51-60 ปี (ร้อยละ 24.60) มีเพียงส่วนน้อยที่อายุมากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 3.10)

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 17.40) มัธยมศึกษาตอนปลาย (9.70) และอนุปริญญา (2.60) ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ประจำของพนักงาน ทั้งหมดเป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 100.00 เนื่องจากโรงงานขนาดเล็กมีลักษณะการบริหารงานเป็นแบบครอบครัว ส่วนใหญ่เน้นการผลิต เพื่อจำหน่ายในท้องถิ่นหรือจังหวัดใกล้เคียง โดยมีพ่อค้ามารับซื้อถึงที่โรงงาน ปริมาณการผลิตมีจำนวนไม่มาก จึงมีเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น ส่วนงานในตำแหน่งอื่นๆ เจ้าของโรงงานเป็นผู้รับผิดชอบทำทั้งหมด

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.50 ซึ่งใกล้เคียงกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.70

พนักงานส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมาคือ รายวันคิดเป็นร้อยละ 48.20 และมีเพียงส่วนน้อยที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 2.10 เท่านั้น

รายได้ต่อเดือน มากที่สุดอยู่ ระหว่าง 3,001-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาคือ ระหว่าง 5,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 และ ระหว่าง 7,001-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ธุรกิจเซรามิกขนาดกลาง มีพนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 71.60 และ 28.40 ตามลำดับ

อายุอยู่ระหว่าง 41- 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ 31-40 ปี (ร้อยละ 29.60) มีเพียงส่วนน้อยที่อายุต่ำกว่า 20 ปี (ร้อยละ 0.80)

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 25.60) มัธยมศึกษาตอนปลาย (14.80) และอนุปริญญา (13.20) ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่ได้ศึกษา (ร้อยละ 0.40) และมีระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 0.40)

ตำแหน่งหน้าที่ประจำของพนักงาน โดยส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 79.60 รองลงมาคือฝ่ายตลาด คิดเป็นร้อยละ 6.00 น้อยที่สุดคือฝ่ายซ่อมบำรุงคิดเป็นร้อยละ 0.80

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.80 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และ อยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.60 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.80 น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.20

พนักงานส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนเป็นรายวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมาคือ รายเดือน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และมีเพียงส่วนน้อยที่รับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น คิดเป็นร้อยละ 2.80

รายได้ต่อเดือน มากที่สุดอยู่ ระหว่าง 9,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 5,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.20 และ ระหว่าง 3,000-5,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 3,000 บาท คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.80

ธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ มีพนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 82.40 และ 17.60 ตามลำดับ

อายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.20 และ 20-30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 21.10 มีเพียงส่วนน้อยที่อายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.30 เท่านั้น

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 24.60 รองลงมาคือ ประถมศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 23.50 และปริญญาตรี ร้อยละ 22.80 ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อยที่มีระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.70)

ตำแหน่งหน้าที่ประจำของพนักงาน โดยส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมาคือฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 9.70 น้อยที่สุดคือฝ่ายซ่อมบำรุงคิดเป็นร้อยละ 0.30

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 และอยู่ระหว่าง 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นเพียงร้อยละ 3.50

พนักงานส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนเป็นรายวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.00 รองลงมาคือ รายเดือนคิดเป็นร้อยละ 27.00 และในธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ไม่พบพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น

รายได้ต่อเดือน มากที่สุดอยู่ ระหว่าง 5,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.30 รองลงมาคือ ระหว่าง 7,001-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000-5,000 บาท มีจำนวนเท่ากับ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 11,001-13,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13.10 มีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงานใน
อุตสาหกรรม เหมานิกของจังหวัดลำปาง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมานิกของจังหวัด
ลำปาง ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของ พนักงานต่อองค์กรของธุรกิจ

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	1.01	มาก
ความเหมาะสมของงาน	3.58	.76	มาก
บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน	3.48	.81	มาก
หัวหน้างาน	3.69	.90	มาก
เพื่อนร่วมงาน	3.71	.83	มาก
ความท้าทายในงาน	3.26	.80	ปานกลาง
องค์กรเห็นคุณค่า	3.38	.89	ปานกลาง
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	3.59	.95	มาก
การสื่อสารในองค์กร	3.45	.85	มาก
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	3.38	.98	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) มีค่า
มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านหัวหน้างานมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และปัจจัยด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ และปัจจัยด้านความท้า
ทายในงานมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน	3.49	.67	มาก
1. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.68	.79	มาก
2. การมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.48	.82	มาก
3. การได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี	3.49	.91	มาก
4. การที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงาน	3.30	.79	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.42	.64	มาก
1. การมีโอกาสดำเนินงานเต็มศักยภาพ	3.65	.74	มาก
2. การได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี	3.32	.87	ปานกลาง
3. การมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่	3.62	.84	มาก
4. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนา	3.35	.82	ปานกลาง
5. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.32	.91	ปานกลาง
6. หัวหน้าของท่านให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายใหม่ๆเสมอ	3.26	.90	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพ	3.53	.63	มาก
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.41	.74	มาก
2. งานที่สำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร	3.53	.78	มาก
3. เพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.58	.79	มาก
4. มีเพื่อนที่ดีที่สุดในทีมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน	3.59	.83	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านด้านความก้าวหน้าในงาน	2.99	.84	ปานกลาง
1. มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.03	.91	ปานกลาง
2. มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน	2.87	.97	ปานกลาง
3. องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน	3.06	1.00	ปานกลาง
รวม	3.38	.55	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาความผูกพันของพนักงานจำแนกเป็นรายด้านจะเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.49) ซึ่งประกอบด้วย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68) รองลงมาคือ ด้านการได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.49) และการมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.48) น้อยที่สุดคือ ด้านการที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42) ซึ่งประกอบด้วย พบว่า ด้านการมีโอกาสที่จะทำงานเต็มศักยภาพ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65) รองลงมาคือ ด้านการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62) ด้านมีบุคคลในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.35) ตามลำดับ สำหรับด้านการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่ ($\bar{X}$ = 3.32) และหัวหน้างานสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่าง ($\bar{X}$ = 3.32) อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53) ซึ่งประกอบด้วย พบว่าด้านการมีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงานมีค่ามาก

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ด้านการเพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และด้านงานที่ทำสำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ซึ่งประกอบด้วยด้านองค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจนมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมาคือ ด้านมีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) และ ค่าน้อยที่สุดคือ ด้านมีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)

สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันด้านสัมพันธภาพมีค่ามากที่สุดอยู่ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ธุรกิจขนาดเล็ก	3.59	.57	มาก
2. ธุรกิจขนาดกลาง	3.33	.48	ปานกลาง
3. ธุรกิจขนาดใหญ่	3.29	.57	ปานกลาง
รวม	3.38	.55	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจ พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในธุรกิจขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ธุรกิจขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และธุรกิจขนาดใหญ่ค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกรายด้านในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน	3.87	.62	มาก
1. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.21	.77	มากที่สุด
2. การมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.88	.77	มาก
3. การได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี	3.94	.98	มาก
4. การที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงาน	3.45	.76	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.65	.65	มาก
1. การมีโอกาสดำเนินงานเต็มศักยภาพ	3.94	.71	มาก
2. การได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี	3.83	.78	มาก
3. การมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่	4.17	.83	มาก
4. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนา	3.63	.84	มาก
5. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.24	1.12	ปานกลาง
6. หัวหน้าของท่านให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายใหม่ๆเสมอ	3.11	1.15	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพ	3.86	.65	มาก
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.67	.78	มาก
2. งานที่สำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร	3.76	.80	มาก
3. เพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.00	.87	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. มีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน	3.99	.93	มาก
ด้านด้านความก้าวหน้าในงาน	2.74	1.01	ปานกลาง
1. มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	2.92	1.08	ปานกลาง
2. มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน	2.69	1.10	ปานกลาง
3. องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน	2.63	1.23	ปานกลาง
รวม	3.59	.56	มาก

จากตาราง 12 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อจำแนกตามรายปัจจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ระดับความผูกพันด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการสนับสนุนทางการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และการมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) น้อยที่สุดคือ ด้านการที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงานระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหารของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก พบว่าด้านการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านการมีโอกาที่จะทำงานเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ด้านหัวหน้าให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ภาพของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก พบว่าด้านการเพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านการมีเพื่อนที่ดีที่สุดในทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และด้านงานที่สำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ ค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก พบว่า ด้านมีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมีโอกาที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$)และ ค่าน้อยที่สุดคือ ด้านองค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกรายด้านในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน	3.33	.55	ปานกลาง
1. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.43	.66	มาก
2. การมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.37	.67	ปานกลาง
3. การได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี	3.30	.80	ปานกลาง
4. การที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงาน	3.24	.72	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.38	.56	ปานกลาง
1. การมีโอกาที่จะทำงานเต็มศักยภาพ	3.54	.65	มาก
2. การได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี	3.18	.76	ปานกลาง
3.การมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่	3.45	.75	มาก
4. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนา	3.30	.76	ปานกลาง
5.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.43	.78	มาก
6. หัวหน้าของท่านให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายใหม่ๆเสมอ	3.36	.73	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพ	3.39	.55	ปานกลาง
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.29	.65	ปานกลาง
2. งานที่สำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร	3.35	.76	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.46	.68	มาก
4. มีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน	3.46	.70	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านด้านความก้าวหน้าในงาน	3.17	.68	ปานกลาง
1. มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.21	.78	ปานกลาง
2. มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน	3.05	.86	ปานกลาง
3. องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน	3.24	.78	ปานกลาง
รวม	3.33	.48	ปานกลาง

จากตาราง 13 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อจำแนกตามรายปัจจัยพบว่า โดยรวมทุกด้านมีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง โดยด้านสัมพันธภาพมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.33$) และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานของธุรกิจเซรามิกขนาดกลาง การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือด้านการมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$) และ ด้านการได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ด้านการที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงานระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหารของธุรกิจเซรามิกขนาดกลาง พบว่าด้านการมีโอกาสดำเนินงานเต็มศักยภาพมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ด้านการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) และด้านหัวหน้างานสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.43) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านด้านสัมพันธภาพของธุรกิจเซรามิกขนาดกลางพบว่าค่ามากที่สุดมี 2 ด้านคือ ด้านเพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และด้านการมีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือ และด้านงานที่ทำสำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ ค่าน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานของธุรกิจเซรามิกขนาดกลางพบว่า ด้านองค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจนมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาคือ มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และ ค่าน้อยที่สุดคือ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกรายด้านของอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน	3.36	.69	ปานกลาง
1. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.53	.76	มาก
2. การมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.29	.89	ปานกลาง
3. การได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้ทำงานได้อย่างดี	3.36	.85	ปานกลาง
4. การที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงาน	3.25	.85	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.30	.66	ปานกลาง
1. การมีโอกาที่จะทำงานเต็มศักยภาพ	3.54	.79	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. การได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี	3.09	.86	ปานกลาง
3. การมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่	3.39	.76	ปานกลาง
4. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนา	3.22	.83	ปานกลาง
5. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.29	.84	ปานกลาง
6. หัวหน้าของท่านให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายใหม่ๆเสมอ	3.28	.83	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพ	3.43	.61	มาก
1. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.35	.75	ปานกลาง
2. งานที่สำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร	3.54	.75	มาก
3. เพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.40	.73	มาก
4. มีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน	3.44	.78	มาก
ด้านด้านความก้าวหน้าในงาน	3.00	.81	ปานกลาง
1. มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	2.96	.87	ปานกลาง
2. มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน	2.84	.95	ปานกลาง
3. องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน	3.19	.91	ปานกลาง
รวม	3.29	.57	ปานกลาง

จากตาราง 14 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกตามรายปัจจัยพบว่า ระดับความผูกพันด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และด้านการสนับสนุนทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) มีค่าเท่ากับด้านความก้าวหน้าในงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐานของธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือด้านการได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อให้งานได้อย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และ ด้านการมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือด้านการที่พนักงานทราบความคาดหวังในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการสนับสนุนทางการบริหารของธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ พบว่าด้านการมีโอกาสที่จะทำงานเต็มศักยภาพมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ด้านการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และด้านหัวหน้างานสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องหรือการชื่นชมในผลงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านด้านสัมพันธภาพของธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ พบว่าด้านงานที่ทำสำคัญต่อเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ด้านการมีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) และด้านการเพื่อนร่วมงานและลูกน้องตั้งใจทำงานและช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ ค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานของธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่พบว่า ด้านองค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจนมีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาคือ มีการพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) และ ค่าน้อยที่สุดคือ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชาย	3.49	.52	มาก
2. หญิง	3.35	.56	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า เพศชายมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.49) และเพศหญิงมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามเพศของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชาย	3.52	.62	มาก
2. หญิง	3.61	.53	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ในธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก เพศหญิงมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61) และเพศชายมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามเพศของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชาย	3.44	.36	มาก
2. หญิง	3.29	.52	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า ในธุรกิจเซรามิกขนาดกลาง เพศชายมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) และเพศหญิงมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามเพศของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชาย	3.53	.61	มาก
2. หญิง	3.24	.56	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ในธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ เพศชายมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเพศหญิงมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.49	.48	มาก
2. 20-30 ปี	3.46	.47	มาก
3. 31-40 ปี	3.31	.54	ปานกลาง
4. 41-50 ปี	3.40	.61	ปานกลาง
5. 51-60 ปี	3.45	.50	มาก
6. มากกว่า 60 ปี	3.24	.77	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และ อายุระหว่าง 51-60 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)ตามลำดับ และกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามอายุของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.68	.27	มาก
2. 20-30 ปี	3.52	.59	มาก
3. 31-40 ปี	3.52	.62	มาก
4. 41-50 ปี	3.67	.55	มาก
5. 51-60 ปี	3.61	.52	มาก
6. มากกว่า 60 ปี	3.23	.65	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุในธุรกิจเซรามิคขนาดเล็ก กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และ อายุระหว่าง 51-60 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)ตามลำดับ และกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามอายุของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ต่ำกว่า 20 ปี	2.65	.08	ปานกลาง
2. 20-30 ปี	3.32	.40	ปานกลาง
3. 31-40 ปี	3.29	.44	ปานกลาง
4. 41-50 ปี	3.36	.55	ปานกลาง
5. 51-60 ปี	3.37	.40	ปานกลาง
6. มากกว่า 60 ปี	3.74	.39	มาก

จากตาราง 21 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง กลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และ อายุระหว่าง 41-50 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ และกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามอายุของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.49	.48	มาก
2. 20-30 ปี	3.46	.47	มาก
3. 31-40 ปี	3.31	.54	ปานกลาง
4. 41-50 ปี	3.40	.61	ปานกลาง
5. 51-60 ปี	3.45	.50	มาก
6. มากกว่า 60 ปี	3.24	.77	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ ในธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และอายุระหว่าง 51-60 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ และกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ไม่ได้ศึกษา	3.82	.60	มาก
2. ประถมศึกษา	3.35	.59	ปานกลาง
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	3.28	.55	ปานกลาง
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.41	.50	มาก
5. อนุปริญญา	3.40	.38	ปานกลาง
6.ปริญญาตรี	3.54	.53	มาก
7. สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	.49	มาก

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่ไม่ได้ศึกษามีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ไม่ได้ศึกษา	3.74	.61	มาก
2. ประถมศึกษา	3.55	.56	มาก
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	3.60	.58	มาก
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.85	.45	มาก
5. อนุปริญญา	3.52	.34	มาก
6. ปริญญาตรี	3.38	.76	ปานกลาง
7. สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-

จากตาราง 24 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่ไม่ได้ศึกษามีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษาของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ไม่ได้ศึกษา	4.35	-	มากที่สุด
2. ประถมศึกษา	3.29	.61	ปานกลาง
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	3.34	.41	ปานกลาง
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.31	.35	ปานกลาง
5. อนุปริญญา	3.41	.34	มาก
6.ปริญญาตรี	3.37	.39	ปานกลาง
7. สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	มาก

จากตาราง 25 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง พนักงานที่ไม่ได้ศึกษามีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาในสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.41)ตามลำดับ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29)มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษาของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ไม่ได้ศึกษา	-	-	
2. ประถมศึกษา	3.08	.51	ปานกลาง
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	3.02	.55	ปานกลาง
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.34	.52	ปานกลาง
5. อนุปริญญา	3.35	.45	ปานกลาง

ตาราง 26 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ปริญญาตรี	3.60	.55	มาก
7. สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	.50	มาก

จากตาราง 26 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่ พนักงานที่มีการศึกษาในสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35) ตามลำดับ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.02) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำ

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ฝ่ายผลิต	3.34	.56	ปานกลาง
2. ฝ่ายการตลาด	3.55	.56	มาก
3. ฝ่ายการเงินและบัญชี	3.56	.36	มาก
4. ฝ่ายขาย	3.42	.50	มาก
5. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	3.53	.59	มาก
6. ฝ่ายบุคคล	3.73	.55	มาก
7. ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.63	.47	มาก
8. ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.51	.09	มาก
9. ฝ่ายอื่น ๆ	3.33	.57	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายบุคคลมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือพนักงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายการเงินและบัญชี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ฝ่ายผลิต	3.59	.56	มาก
2. ฝ่ายการตลาด	-	-	
3. ฝ่ายการเงินและบัญชี	-	-	
4. ฝ่ายขาย	-	-	
5. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	-	-	
6. ฝ่ายบุคคล	-	-	
7. ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	-	-	
8. ฝ่ายซ่อมบำรุง	-	-	
9. ฝ่ายอื่นๆ	-	-	

จากตาราง 28 พบว่า สำหรับธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก มีพนักงานเพียงฝ่ายเดียวคือฝ่ายผลิตมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ฝ่ายผลิต	3.31	.49	ปานกลาง
2. ฝ่ายการตลาด	3.34	.39	ปานกลาง
3. ฝ่ายการเงินและบัญชี	3.61	.10	มาก
4. ฝ่ายขาย	3.41	.33	มาก
5. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	3.46	.41	มาก
6. ฝ่ายบุคคล	3.66	.36	มาก
7. ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.53	.45	มาก
8. ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.56	.04	มาก
9. ฝ่ายอื่น ๆ	2.75	.71	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า ในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่ประจำ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายบุคคลมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายการเงินและบัญชี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่น ๆ มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ฝ่ายผลิต	3.12	.52	ปานกลาง
2. ฝ่ายการตลาด	4.00	.65	มาก
3. ฝ่ายการเงินและบัญชี	3.52	.47	มาก

ตาราง 30 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ฝ่ายขาย	3.44	.65	มาก
5. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	3.56	.67	มาก
6. ฝ่ายบุคคล	3.75	.59	มาก
7. ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.64	.47	มาก
8. ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.41	-	มาก
9. ฝ่ายอื่นๆ	3.45	.48	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ในธุรกิจเซรามิกขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง /หน้าที่ประจำ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายการตลาดมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายบุคคลมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75) และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64) ตามลำดับ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิตมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.54	.49	มาก
2. 1-3 ปี	3.46	.52	มาก
3. 4-6 ปี	3.38	.52	ปานกลาง
4. 7-9 ปี	3.43	.58	มาก
5. 10-12 ปี	3.42	.55	มาก
6. 13-15 ปี	3.37	.49	ปานกลาง
7. มากกว่า 15 ปี	3.29	.61	ปานกลาง

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทางด้านเซรามิก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-15 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.71	.45	มาก
2. 1-3 ปี	3.56	.55	มาก
3. 4-6 ปี	3.53	.54	มาก
4. 7-9 ปี	3.65	.53	มาก
5. 10-12 ปี	3.61	.56	มาก
6. 13-15 ปี	3.52	.71	มาก
7. มากกว่า 15 ปี	3.57	.60	มาก

จากตาราง 32 พบว่าในธุรกิจเซรามิกขนาดเล็ก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทางด้านเซรามิก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-12 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-15 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.32	.53	ปานกลาง
2. 1-3 ปี	3.23	.40	ปานกลาง
3. 4-6 ปี	3.22	.48	ปานกลาง
4. 7-9 ปี	3.29	.42	ปานกลาง
5. 10-12 ปี	3.45	.45	มาก
6. 13-15 ปี	3.41	.35	มาก
7. มากกว่า 15 ปี	3.33	.61	ปานกลาง

จากตาราง 33 พบว่าในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทางด้านเซรามิก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-12 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-15 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.41) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.33)ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.22) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.37	.42	ปานกลาง
2. 1-3 ปี	3.51	.53	มาก
3. 4-6 ปี	3.44	.52	มาก
4. 7-9 ปี	3.41	.64	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5.10-12 ปี	3.23	.55	ปานกลาง
6. 13-15 ปี	3.22	.59	ปานกลาง
7. มากกว่า 15 ปี	3.10	.56	ปานกลาง

จากตาราง 34 พบว่าในธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทางด้านเซรามิกพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.51)มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.44) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.41)ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.10) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามการรับค่าตอบแทน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายขึ้น	3.60	.54	มาก
2. รายวัน	3.32	.56	ปานกลาง
3. รายเดือน	3.47	.48	มาก

จากตาราง 35 พบว่าเมื่อจำแนกตามการรับค่าตอบแทนพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายขึ้น มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.60)มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.47) และพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.32) ตามลำดับ

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามการรับค่าตอบแทนของธุรกิจเซรามิคขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายขึ้น	3.59	.56	มาก
2. รายวัน	3.57	.56	มาก
3. รายเดือน	4.04	.29	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ในธุรกิจเซรามิคขนาดเล็กเมื่อจำแนกตามการรับค่าตอบแทน พนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายขึ้น มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59) และพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57) ตามลำดับ

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามการรับค่าตอบแทนของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายขึ้น	3.69	.29	มาก
2. รายวัน	3.29	.50	ปานกลาง
3. รายเดือน	3.46	.35	มาก

จากตาราง 37 พบว่า ในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง เมื่อจำแนกตามการรับค่าตอบแทน พนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายขึ้น มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.46) และพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29) ตามลำดับ

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามการรับค่าตอบแทนของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายขึ้น	-	-	-
2. รายวัน	3.23	.59	ปานกลาง
3. รายเดือน	3.44	.54	มาก

จากตาราง 38 พบว่า ในธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามการรับค่าตอบแทน พนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 3,000 บาท	3.51	.39	มาก
2. 3,000-5,000 บาท	3.38	.61	ปานกลาง
3. 5,001-7,000 บาท	3.25	.61	ปานกลาง
4. 7,001- 9,000 บาท	3.33	.58	ปานกลาง
5. 9,001- 11,000 บาท	3.48	.36	มาก
6. 11,000-13,000 บาท	3.46	.48	มาก
7. 13,001- 15,000 บาท	3.52	.36	มาก
8. มากกว่า 15,000 บาท	3.71	.43	มาก

จากตาราง 39 พบว่าเมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) มีค่ามาก

ที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 13,001-15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-11,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของธุรกิจเซรามิคขนาดเล็ก

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 3,000 บาท	3.55	.41	มาก
2. 3,000-5,000 บาท	3.58	.54	มาก
3. 5,001-7,000 บาท	3.57	.61	มาก
4. 7,001- 9,000 บาท	3.68	.53	มาก
5. 9,001- 11,000 บาท	3.62	.51	มาก
6. 11,000-13,000 บาท	3.94	-	มาก
7. 13,001- 15,000 บาท	4.29	-	มากที่สุด
8. มากกว่า 15,000 บาท	3.55	.41	มาก

จากตาราง 40 พบว่า ในธุรกิจเซรามิคขนาดเล็กเมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 13.000- 15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 11,001-13,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-9,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ สำหรับค่าน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 3,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)เท่ากัน

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 3,000 บาท	3.32	.46	ปานกลาง
2. 3,000-5,000 บาท	3.32	.60	ปานกลาง
3. 5,001-7,000 บาท	3.01	.54	ปานกลาง
4. 7,001- 9,000 บาท	3.41	.63	มาก
5. 9,001- 11,000 บาท	3.42	.23	มาก
6. 11,000-13,000 บาท	3.36	.28	ปานกลาง
7. 13,001- 15,000 บาท	3.58	.18	มาก
8. มากกว่า 15,000 บาท	3.49	.15	มาก

จากตาราง 41 พบว่าในธุรกิจเซรามิคขนาดกลาง เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 13,001-15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-11,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) มีค่าน้อยที่สุด

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของธุรกิจเซรามิคขนาดใหญ่

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. น้อยกว่า 3,000 บาท	3.41	-	มาก
2. 3,000-5,000 บาท	3.03	.59	ปานกลาง
3. 5,001-7,000 บาท	3.11	.52	ปานกลาง

ตาราง 42 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. 7,001- 9,000 บาท	3.18	.50	ปานกลาง
5. 9,001- 11,000 บาท	3.56	.47	มาก
6. 11,000-13,000 บาท	3.53	.59	มาก
7. 13,001- 15,000 บาท	3.40	.55	มาก
8. มากกว่า 15,000 บาท	3.83	.48	มาก

จากตาราง 42 พบว่าในธุรกิจเชรามิคนขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-11,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56) และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 11,001-13,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53) ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000-5,000 บาท มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.03) มีค่าน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์กับความผูกพันของพนักงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์กับความผูกพันของพนักงาน ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independent Sample t-test และ F-test ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐาน: พนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐาน: พนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, รูปแบบการรับค่าตอบแทน, รายได้)แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ α เท่ากับ 0.05 และทำการเปรียบเทียบค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย น้อยกว่า α ก็จะยอมรับสมมติฐานแสดงว่า พนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้วย

สมมติฐานที่ 1: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ปรากฏผลดังตาราง 43

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ชาย	3.49	.52	2.83	0.005*
2. หญิง	3.35	.56		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามเพศพบว่าค่า p-value = 0.005 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
ต่ำกว่า 20 ปี	3.49	.48	2.176	0.68	ไม่มี
20-30 ปี	3.46	.47			

ตาราง 44 (ต่อ)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
31-40 ปี	3.31	.54			
41-50 ปี	3.40	.61			
51-60 ปี	3.45	.50			
มากกว่า 60 ปี	3.24	.77			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามอายุ พบว่าค่า p-value = 0.68 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละช่วงอายุ ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตารางที่ 4.39

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
ไม่ได้ศึกษา	3.82	.60	4.747	0.001*	- มัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปริญญาตรี
ประถมศึกษา	3.35	.59			
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.28	.55			
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.41	.50			
อนุปริญญา	3.40	.38			
ระดับปริญญาตรี	3.54	.53			
สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	.49			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าค่า $p\text{-value} = 0.001$ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ
สมมติฐาน แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4: พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตารางที่ 4.40

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ
การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนก
ตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
ฝ่ายผลิต	3.34	.56	2.848	0.004*	- ฝ่ายผลิตกับฝ่ายบุคคล
ฝ่ายการตลาด	3.55	.56			- ฝ่ายผลิตกับฝ่ายพัฒนา
ฝ่ายการเงินและบัญชี	3.56	.36			ผลิตภัณฑ์
ฝ่ายขาย	3.42	.50			- ฝ่ายบุคคลกับฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	3.53	.59			- ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
ฝ่ายบุคคล	3.73	.55			กับฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.63	.47			
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.51	.09			
ฝ่ายอื่นๆ	3.33	.57			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ค่า $p\text{-value} = 0.004$ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ
สมมติฐาน แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5: พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตาราง 47

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
น้อยกว่า 1 ปี	3.54	.49	1.941	0.075	ไม่มี
1-3 ปี	3.46	.52			
4-6 ปี	3.38	.52			
7-9 ปี	3.43	.58			
10-12 ปี	3.42	.55			
13-15 ปี	3.37	.49			
มากกว่า 15 ปี	3.29	.61			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าค่า p-value = 0.075 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6: พนักงานที่มีรูปแบบการรับค่าตอบแทนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตาราง 48

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามรูปแบบการรับค่าตอบแทน

การรับค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
รายขึ้น	3.60	.54	13.021	0.001*	- รายขึ้นกับรายวัน
รายวัน	3.32	.56			- รายวันกับรายเดือน
รายเดือน	3.47	.48			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามรูปแบบการรับค่าตอบแทนพบว่า ค่า p-value = 0.001 น้อยกว่า 0.05จึงยอมรับสมมติฐานแสดงว่า พนักงานที่มีรูปแบบการรับค่าตอบแทนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7: พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตาราง 49

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
น้อยกว่า 3,000 บาท	3.51	.39	4.832	0.001*	- 3,000-5,000 บาทกับ
3,000-5,000 บาท	3.38	.61			มากกว่า 15,000 บาท
5,001-7,000 บาท	3.25	.61			- 5,001-7,000 บาทกับ
7,001-9,000 บาท	3.33	.58			9,001-11,000 บาท
9,001-11,000 บาท	3.48	.36			- 5,001-7,000 บาทกับ
11,001-13,000 บาท	3.46	.48			13,001-15,000 บาท
13,001-15,000 บาท	3.52	.36			- 5,001-7,000 บาทกับ
มากกว่า 15,000 บาท	3.71	.43			มากกว่า 15,000 บาท

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรจำแนกตามรายได้พบว่า ค่า $p\text{-value} = 0.001$ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพัน
ของพนักงาน

สมมติฐาน	รายละเอียด	ผลการ ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5	พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 6	พนักงานที่มีรูปแบบการรับค่าตอบแทนแตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 7	พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

การนำเสนอผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis) มีดังนี้

ตาราง 51 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) กับความผูกพันของพนักงาน (ตัวแปรตาม)

(n=734 คน)

ตัวแปร	EE	Pw	Jb	Cl	Ld	Pn	Ch	VI	Fr	Cm	Pg
EE	1										
Pw	.522*	1									
Jb	.551*	.605*	1								
Cl	.553*	.597*	.561*	1							
Ld	.544*	.486*	.459*	.493*	1						
Pn	.570*	.509*	.489*	.508*	.642*	1					
Ch	.524*	.221*	.358*	.376*	.301*	.363*	1				
VI	.647*	.540*	.515*	.569*	.481*	.566*	.524*	1			
Fr	.620*	.630*	.509*	.566*	.550*	.580*	.364*	.700*	1		
Cm	.615*	.524*	.551*	.511*	.474*	.590*	.426*	.689*	.675*	1	
Pg	.586*	.482*	.476*	.525*	.453*	.449*	.449*	.648*	.633*	.672*	1

Correlation is significant at the 0.05 level

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's correlation (r) เป็นค่าที่ใช้บ่งบอกระดับความสัมพันธ์เชิงเส้น โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 โดยค่าที่อยู่ใกล้ -1.0 หรือ +1.0 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และค่าเท่ากับ 0 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แม้แต่น้อย เครื่องหมาย + หรือ - บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ว่าเป็นไปตามกันหรือตรงข้ามกัน

จากตาราง 4.45 กำหนดให้ EE หมายถึง ความผูกพันของพนักงาน, Pw หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, Jb หมายถึง ความเหมาะสมของงาน, Ci หมายถึง บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน, Ld หมายถึง หัวหน้างาน, Pn หมายถึง เพื่อนร่วมงาน, Ch หมายถึง ความท้าทายในงาน, Vi หมายถึง องค์การเห็นคุณค่า, Fr หมายถึง ความยุติธรรมของผู้บริหาร, Cm หมายถึง การสื่อสารในองค์กร, Pg หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน(ตัวแปรอิสระ)กับความผูกพันของพนักงาน(ตัวแปรตาม)พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์การเห็นคุณค่ากับความผูกพันของพนักงานมีค่ามากที่สุด ($r=0.647$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้อยที่สุด ($r=0.522$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานด้วยกันแล้วพบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผู้บริหารกับองค์การเห็นคุณค่ามีค่ามากที่สุด ($r=0.700$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงานกับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าน้อยที่สุด ($r=0.221$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ และปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาระดับอิทธิพลหรือนำหนักของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ (Gn) อายุ (Ag) ระดับการศึกษา (Ed) ตำแหน่งหน้าที่ (Ps) ประสบการณ์ในการทำงาน (Ex) รูปแบบการรับค่าตอบแทน (Fm) รายได้ต่อเดือน (SI) และ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pw) ความเหมาะสมของงาน (Jb) บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน (Ci) หัวหน้างาน (Ld) เพื่อน

ร่วมงาน (Pn) ความท้าทายในงาน (Ch) องค์การเห็นคุณค่า (VI) ความยุติธรรมของผู้บริหาร (Fr) การสื่อสารในองค์กร (Cm) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Pg)

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity)

เนื่องจากเงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคือ ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน การตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะทำโดยการให้ตัวแปรอิสระตัวหนึ่งเป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระที่เหลือเป็นตัวแปรอิสระ ในการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ค่า Eigen Value ในการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบคือ 1) ให้พิจารณาจากค่า Eigen Value ของตัวที่มีค่ามากที่สุด หากมีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ หรือที่เรียกว่าเกิด Multicollinearity 2) ให้พิจารณาจาก ค่า Eigen Value ถ้าค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น (ผลบวกของค่า Eigen Value ทุกตัวรวมกัน จะต้องเท่ากับ ตัวแปรอิสระทั้งหมด) ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ค่า Eigen Value ของตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่เกิน 10 หมายถึงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองคือไม่เกิด Multicollinearity ในการวิจัยครั้งนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 52 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	Std. Error (SE)	t	Sig.
เพศ (Gn)	-0.02	0.02	0.785	0.376
ระดับการศึกษา (Ed)	0.08	0.03	8.009	0.000*
ตำแหน่งหน้าที่ (Ps)	0.07	0.02	7.184	0.000*
รูปแบบการรับค่าตอบแทน (Fm)	-0.07	0.03	6.073	0.002*
รายได้ต่อเดือน (SI)	0.11	0.03	13.355	0.000*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pw)	0.02	0.04	0.447	0.504

ตาราง 52 (ต่อ)

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (β)	Std. Error (SE)	t	Sig.
ความเหมาะสมของงาน (Jb)	0.13	0.03	15.219	0.000*
บรรยากาศและวัฒนธรรม (Ci)	0.06	0.03	3.079	0.080
หัวหน้างาน (Ld)	0.13	0.03	15.764	0.000*
เพื่อนร่วมงาน (Pn)	0.11	0.04	9.348	0.002*
ความท้าทายในงาน (Ch)	0.14	0.03	22.701	0.000*
องค์กรเห็นคุณค่า (Vi)	0.13	0.04	9.268	0.002*
ความยุติธรรมของผู้บริหาร (Fr)	0.08	0.04	3.914	0.048*
การสื่อสารในองค์กร (Cm)	0.10	0.04	6.365	0.012*
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Pg)	0.07	0.04	3.889	0.049*
R	= 0.7639			
R Square	= 0.5836			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง พบว่ามี 3 ปัจจัยคือ เพศ ค่าตอบแทนและสวัสดิการและบรรยากาศและวัฒนธรรม ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยยังพบว่ามี 1 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) เป็นลบ คือ รูปแบบการรับค่าตอบแทนมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) เท่ากับ -0.07 หมายถึง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรับค่าตอบแทนจากรายวันเป็นรายวันจะมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานเปลี่ยนแปลงลดลง 0.07 หน่วย เช่นเดียวกันกับ เมื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรับค่าตอบแทนจากรายวันเป็นรายเดือนก็จะมีส่งผลทำให้ความผูกพันของพนักงานเปลี่ยนแปลงลดลง 0.07 หน่วยด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย(β) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์พบว่า ความท้าทายในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด (β =0.14) หมายถึง เมื่อความท้าทายในงานมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงาน

เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน 0.14 หน่วยโดยที่ปัจจัยตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ รองลงมา คือ ความเหมาะสมของงาน และองค์กรเห็นคุณค่า ($\beta = 0.13$) ค่าน้อยที่สุดคือ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ($\beta = 0.07$)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 58.36% หมายความว่าปัจจัยทั้งหมดมีความสามารถร่วมกันในการอธิบายความผูกพันของพนักงานได้ 58.36% โดยการวิเคราะห์สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

สมการ

$$EE = \beta_1 Ch + \beta_2 Jb + \beta_3 Ld + \beta_4 VI + \beta_5 SI + \beta_6 Pn + \beta_7 Cm + \beta_8 Ed + \beta_9 Fr + \beta_{10} Ps + \beta_{11} Fm + \beta_{12} Pg$$

$$EE = 0.14 Ch + 0.13 Jb + 0.13 Ld + 0.13 VI + 0.11 SI + 0.11 Pn + 0.10 Cm + 0.08 Ed + 0.08 Fr + 0.07 Ps - 0.07 Fm + 0.07 Pg$$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า

ปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา (Ed) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ตำแหน่งหน้าที่ (Ps) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.07 รูปแบบการรับค่าตอบแทน (Fm) มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับความผูกพันของพนักงาน มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.07 และ รายได้ต่อเดือน (SI)) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.11

ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายในงาน (Ch) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.14, ความเหมาะสมของงาน (Jb) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.13, หัวหน้างาน (Ld) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.13, องค์กรเห็นคุณค่า (VI) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.13, เพื่อนร่วมงาน (Pn) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.11, การสื่อสารในองค์กร (Cm) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.10, ความยุติธรรมของผู้บริหาร (Fr) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่า

น้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.08, โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Pg) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงานมีค่าน้ำหนักของอิทธิพลเท่ากับ 0.07

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8: ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 9: ความเหมาะสมของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างความเหมาะสมของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ความเหมาะสมของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.13$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 10: บรรยากาศและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างบรรยากาศและวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 11: หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.13$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 12: เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.11$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 13 : ความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างความท้าทายในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.14$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 14: องค์กรเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างองค์กรเห็นคุณค่ากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า องค์กรเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.13$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 15: ความยุติธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างความยุติธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความยุติธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.08$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 16: การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณระหว่างการสื่อสารในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.10$ จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 17: โอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการเจริญก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta = 0.07$ จึงยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐาน	รายละเอียด	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 8	ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9	ความเหมาะสมของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10	บรรยากาศและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 11	หน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 12	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 13	ความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 14	องค์กรเห็นคุณค่าความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 15	ความยุติธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 16	การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐาน	รายละเอียด	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 17	โอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ

บทสรุป

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณในบทนี้พบว่าจากการศึกษาความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปางพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปางมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามลำดับชั้นความผูกพันพบว่า ด้านความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนทางการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปางพบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รูปแบบการรับผลตอบแทนและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานซึ่งเป็นตัวแปรตามกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก โดยปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์ที่สูงที่สุดคือปัจจัยทางด้านองค์กรเห็นคุณค่า รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร และ ปัจจัยทางการสื่อสารในองค์กร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปางโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก ที่มีค่ามากที่สุดคือ ความท้าทายในงาน รองลงมาคือความเหมาะสมของงาน หัวหน้างาน องค์กรเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร ผู้บริหารมีความยุติธรรม และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าตามลำดับ