

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับพนักงานทั้งหมดของห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำนวน 110 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส
- ส่วนที่ 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส
- ส่วนที่ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 4. ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส
- ส่วนที่ 5. ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	60	54.54
หญิง	50	45.46
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	60	54.50
36 - 45 ปี	40	36.40
46 - 60 ปี	10	9.10
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และมี 46 - 60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	37	33.60
สมรส	66	60.00
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	7	6.40
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา เป็นโสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเป็นหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	39	35.50
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	50	45.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	14	12.70
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	1.80
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.50

รวม	110	100.00
-----	-----	--------

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษาจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีการศึกษาระดับ อนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 8,000 บาท	50	45.50
8,001 – 12,000 บาท	34	30.90
12,001 – 15,000 บาท	9	8.20
15,001 – 20,000 บาท	11	10.00
มากกว่า 20,000 บาท	6	5.40
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-12,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	26	23.60
3 – 5 ปี	23	20.90
6 – 10 ปี	36	32.70
มากกว่า 10 ปี	25	22.80
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 5 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	82	74.50
หัวหน้างาน	19	17.40
ผู้บริหารระดับกลาง	5	4.50
ผู้บริหารระดับสูง	4	3.60
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส

ตารางที่ 8 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	15 (13.6)	61 (55.5)	21 (19.1)	11 (10.0)	2 (1.8)	110 (100.0)	3.69 มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	20 (18.2)	51 (46.4)	29 (26.4)	9 (8.2)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.73 มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	11 (10.0)	58 (52.7)	29 (26.4)	12 (10.9)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.62 มาก
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	10 (9.1)	48 (43.6)	34 (30.9)	14 (12.7)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.42 ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	25 (22.7)	61 (55.5)	21 (19.1)	3 (2.7)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.98 มาก
โดยรวม	3.69 มาก						

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงานองค์กรให้อิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (3.98) ด้านการควบคุม ดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.73) ด้านการสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.69) และด้านการมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.62) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านความหลากหลายของงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านมาก	16 (14.5)	45 (40.9)	31 (28.2)	18 (16.4)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.54 มาก
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและทำ ทนายความสามารถ	8 (7.3)	37 (33.6)	33 (30.0)	32 (29.1)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.19 ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	6 (5.5)	33 (30.0)	51 (46.4)	18 (16.4)	2 (1.8)	110 (100.0)	3.21 ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	10 (9.1)	54 (49.1)	27 (24.5)	19 (17.3)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.50 มาก
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลาย ด้านประกอบกัน	27 (24.5)	51 (46.4)	21 (19.1)	11 (10.0)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.85 มาก
โดยรวม	3.43 ปานกลาง						

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน
ความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความ เห็นอยู่
ในระดับมากได้แก่ ด้านงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.85)
ด้านงานที่ทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.54) ด้านงานที่ต้องใช้
ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.50) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่
ด้านการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อ
เหตุการณ์ (3.21) และด้านงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและทำทนายความสามารถ (3.19)
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงาน เป็นระบบและชัดเจน	11 (10.0)	51 (46.4)	17 (15.5)	26 (23.6)	5 (4.5)	110 (100.0)	3.34 ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไข อย่างไร	6 (5.5)	54 (49.1)	34 (30.9)	12 (10.9)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.42 ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งงานของท่าน	7 (6.4)	46 (41.8)	44 (40.0)	9 (8.2)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.39 ปานกลาง
การทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็น อย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	7 (6.4)	34 (30.9)	46 (41.8)	22 (20.0)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.22 ปานกลาง
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	18 (16.4)	43 (39.1)	40 (36.4)	9 (8.2)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.64 มาก
โดยรวม	3.40 ปานกลาง						

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากปานกลาง(3.40) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.64) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.42) ด้านผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.39) ด้านงานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน(3.34) และด้านการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.22)ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านผลป้อนกลับของงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	18 (16.4)	23 (20.9)	61 (55.5)	8 (7.3)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.46 ปานกลาง
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	6 (5.5)	27 (24.5)	58 (52.7)	17 (15.5)	2 (1.8)	110 (100.0)	3.16 ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	9 (8.2)	57 (51.8)	31 (28.2)	12 (10.9)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.55 มาก
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	9 (8.2)	56 (50.9)	30 (27.3)	13 (11.8)	2 (1.8)	110 (100.0)	3.52 มาก
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	10 (9.1)	48 (43.6)	37 (33.6)	14 (12.7)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.47 ปานกลาง
โดยรวม	3.46 ปานกลาง						

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น(3.55) ด้านผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ(3.52) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง(3.47) ด้านการมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน(3.46) และด้านงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงระดับความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด
อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	34 (30.9)	54 (49.1)	16 (14.5)	6 (5.5)	0 (0.0)	110 (100.0)	4.05 มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	34 (30.9)	41 (37.3)	25 (22.7)	9 (8.2)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.89 มาก
งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่าย อื่น ๆ ในองค์กร	40 (36.4)	40 (36.4)	25 (22.7)	4 (3.6)	1 (0.9)	110 (100.0)	4.04 มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็น ทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	43 (39.1)	48 (43.6)	12 (10.9)	7 (6.4)	0 (0.0)	110 (100.0)	4.15 มาก
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอ เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	8 (7.3)	31 (28.2)	54 (49.1)	14 (12.7)	3 (2.7)	110 (100.0)	3.25 ปานกลาง
โดยรวม	3.87 มาก						

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.87) โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญ เห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.15) ด้านงานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.05) ด้านงานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (4.04) ด้านองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.89) ส่วนปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส (n = 110)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.69	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.44	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.40	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน	3.46	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.87	มาก
โดยรวม	3.57	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.57) โดยด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.87) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.69) และด้านที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.46) ด้านความหลากหลายของงาน (3.44) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.40) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 14 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำกัดตามเพศ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ชาย (n=60)		หญิง (n=50)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.63	มาก	3.76	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.68	มาก	3.78	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.75	มาก	3.46	ปานกลาง
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.67	มาก	3.15	ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.98	มาก	3.98	มาก
โดยรวม	3.74	มาก	3.64	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (3.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากใน ทุกข้อเรียงลำดับดังนี้ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน(3.98) การมีโอกาสนในการออกความเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.75) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.68) การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.67) และการสามารถกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.65) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (3.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน(3.98) รองลงมา คือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.78)และ การสามารถกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้(3.76) ด้านที่มีความสำคัญในระดับ ปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสนในการออกความเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน(3.46) และ การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านความหลากหลายของงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.63	มาก	3.42	ปานกลาง
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.30	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.33	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.65	มาก	3.32	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.93	มาก	3.76	มาก
โดยรวม	3.57	มาก	3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.93) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.65) และ งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.63) ข้อที่มีความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.33) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.30) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.76) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.42) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.32) งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.06) และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.28	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.47	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.47	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.30	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.62	ปานกลาง	3.66	มาก
โดยรวม	3.43	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.62) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.47) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.47) การทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.30) และ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.28) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.66) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.40) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.36) ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.30) และ การทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามเพศ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.43	ปานกลาง	3.50	มาก
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	3.07	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.58	มาก	3.52	มาก
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.47	ปานกลาง	3.58	มาก
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.48	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.58) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.48) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.47) การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.43) และ งานในความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.07) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.57) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.52) และการมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.50) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.46) และ งานในความรับผิดชอบมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	4.05	มาก	4.06	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.98	มาก	3.78	มาก
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	4.08	มาก	3.98	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.20	มาก	4.10	มาก
การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.20	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
โดยรวม	3.90	มาก	3.84	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.20) รองลงมาคือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (4.08) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.05) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.98) และ การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.20) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ การทำงานภายในองค์กรเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.10) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (4.06) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.98) การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.83) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.78)

และความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ (3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามเพศ ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย (n=60)		หญิง(n=50)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.74	มาก	3.63	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.57	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.43	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.41	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.90	มาก	3.84	มาก
โดยรวม	3.61	มาก	3.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดอุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส เพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.61) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.90) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.74) ด้านที่มีความสำคัญในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (3.57) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.43) และด้านผลป้อนกลับของงาน (3.41) ตามลำดับ

สำหรับพนักงานเพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.52) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.84) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.63) ด้านที่มีความสำคัญในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.47) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.37) ด้านความหลากหลายของงาน (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.72	มาก	3.66	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.48	ปานกลาง	4.02	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.77	มาก	3.44	ปานกลาง
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.53	มาก	3.28	ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	4.12	มาก	3.82	มาก
โดยรวม	3.72	ปานกลาง	3.64	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปี มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.12) รองลงมาคือ การมีโอกาสนในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.77) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.72) การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.53) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.48) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด(4.02) รองลงมาคือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.82) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.66) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือการมีโอกาสนในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.44) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านความหลากหลายของงาน	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.63	มาก	3.42	ปานกลาง
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.30	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.32	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.83	มาก	3.10	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.87	มาก	3.84	มาก
โดยรวม	3.59	มาก	3.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมากที่สุดคือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.87) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.83) งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.63) ความสำคัญระดับปานกลางคือ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.32) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ และ ท้าทายความสามารถ (3.30) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.84) ความสำคัญระดับปานกลางคือ งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.42)รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.10) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.08) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.32	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.50	มาก	3.32	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.47	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.05	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.50	มาก	3.80	มาก
โดยรวม	3.37	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส อายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร(3.50) การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.50) ระดับปานกลางคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.47) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.36) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.05) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.80) ระดับปานกลางคือ การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.42) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.36) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร(3.32) และผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3. 3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านผลป้อนกลับของ	ไม่เกิน 35 ปี		ไม่เกิน 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.42	ปานกลาง	3.52	มาก
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	3.03	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อนให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.67	มาก	3.42	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมามีได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.37	ปานกลาง	3.70	มาก
การประเมินผลงานก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.40	ปานกลาง	3.56	มาก
โดยรวม	3.38	ปานกลาง	3.50	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อนให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.67) ระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.42) รองลงมาคือ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.40) ผลงานที่ผ่านมามีได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ(3.42) และ งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.03) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมามีได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.70) รองลงมาคือ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.56) คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.52) ระดับปานกลาง คือ ผลงานที่ผ่านมาก่อนให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น(3.42) และ งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	3.95	มาก	4.18	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.68	มาก	4.14	มาก
งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	3.98	มาก	4.10	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.00	มาก	4.34	มาก
การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.28	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
โดยรวม	3.78	มาก	3.99	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ การทำงานภายในองค์กรเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.00) รองลงมาคือ งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.98) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (3.95) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.12) ระดับ ปานกลางคือการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.28) ตามลำดับ

พนักงาน มากกว่า 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.99) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การทำงานภายในองค์กรเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.34) รองลงมาคือ งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (4.18) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.14) งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร(4.10) ระดับ ปานกลาง คือการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 35 ปี(N=60)		มากกว่า 35 ปี(N=50)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	มาก	3.64	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.59	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.37	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์กลับของงาน	3.38	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.78	มาก	3.99	มาก
โดยรวม	3.57	มาก	3.57	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.57) โดยด้านมีความสำคัญในระดับ มาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.78) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.72) ด้านความหลากหลายของงาน (3.59) ด้านมีความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.38) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.37) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.57) โดยด้านมีความสำคัญในระดับ มากคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.99) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.64) ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.55) ด้านมีความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.44) และด้านความหลากหลายของงาน (3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.70	มาก	3.68	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.68	มาก	3.75	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.42	ปานกลาง
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.78	มาก	3.23	ปานกลาง
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	4.19	มาก	3.88	มาก
โดยรวม	3.87	มาก	3.59	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.87) โดยมีความสำคัญระดับมาก ในทุกข้อคือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.19) รองลงมาคือ การมีโอกาสในการออกความเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4.00) การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.78) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.70) และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.68) และ ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.88) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.75) และการสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.68) ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.42) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความหลากหลายของงาน	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.59	มาก	3.51	มาก
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.41	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.51	มาก	3.05	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.86	มาก	3.32	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.89	มาก	3.84	มาก
โดยรวม	3.65	มาก	3.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.65) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน(3.89) รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.86) งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.59) งานที่ต้องใช้และความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.51) ความสำคัญระดับปานกลางคือ งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.41) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.36) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน(3.84) รองลงมาคือ งานที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.51) ความสำคัญระดับปานกลางคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์(3.32)รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.08) และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.35	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.65	มาก	3.30	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.65	มาก	3.26	ปานกลาง
การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.22	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.59	มาก	3.66	มาก
โดยรวม	3.49	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่สถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.65) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.65) การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.59) ความเห็นระดับปานกลางคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.35) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.22) ตามลำดับ

พนักงาน ที่สถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับมาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.66) ความเห็นระดับปานกลางคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.32) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.30) ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.26) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านผลป้อนกลับของงาน	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสดร่าเริงว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.22	ปานกลาง	3.59	มาก
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	3.11	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.62	มาก	3.52	มาก
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.49	ปานกลาง	3.53	มาก
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	4.27	มาก	3.58	มาก
โดยรวม	3.34	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (4.27) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.62) ระดับปานกลางคือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.49) การมีโอกาสดร่าเริงว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.22) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.11) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสดร่าเริงว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.59) รองลงมาคือ การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.58) ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.53) ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.52) ระดับปานกลาง คือ งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	4.22	มาก	3.97	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.78	มาก	3.95	มาก
งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	4.11	มาก	4.00	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.16	มาก	4.15	มาก
การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.35	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
โดยรวม	3.92	มาก	3.85	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.92) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.22) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.16) งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (4.11) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.78) และระดับปานกลางคือ การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ (3.35) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.15) รองลงมาคือ งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (4.00) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (3.97) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ

ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.95) และระดับปานกลางคือ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด(n=37)		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่(n=73)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.87	มาก	3.59	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.63	มาก	3.36	ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.47	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.34	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.92	มาก	3.85	มาก
โดยรวม	3.64	มาก	3.52	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส สถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.64) โดยด้านมีความสำคัญในระดับ มาก ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.92) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน(3.87) ด้านความหลากหลายของงาน(3.63) ความสำคัญในระดับ ปานกลางคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.47) ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.34) ตามลำดับ

พนักงาน สถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.52) โดยด้านมีความสำคัญในระดับ มาก ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.85) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน(3.59) ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.46) ด้านความหลากหลายของงาน(3.36) และ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ประถมศึกษา(๓=39)		มัธยมต้น/เทียบเท่า (๓= 50)		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า(๓=21)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้	3.82	มาก	3.52	มาก	3.86	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.85	มาก	3.72	มาก	3.52	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.33	ปานกลาง	3.64	มาก	4.10	มาก
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	3.18	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.95	มาก
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระ ในการทำงาน	3.82	มาก	4.06	มาก	4.10	มาก
โดยรวม	3.60	มาก	3.66	มาก	3.90	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระใน การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ มีความสำคัญระดับมาก คือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.85) รองลงมาคือ การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.82) กฎระเบียบส่วนใหญ่ ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.82) และความสำคัญในระดับ ปานกลางคือ การมีโอกาสใน การออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.33) และ การได้รับโอกาสเสนอ สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.18) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (3.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของ หน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.06) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึด อัด (3.72) การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน(3.64) การ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.52) ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.38) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยทุกข้อมีความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4.10) ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.10) การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.95) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.86) และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาสด้านความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.56	มาก	3.52	มาก	3.52	มาก
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.03	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.76	มาก
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.08	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.26	ปานกลาง	3.62	มาก	3.67	มาก
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.56	มาก	4.00	มาก	4.05	มาก
โดยรวม	3.30	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.68	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำให้มีโอกาสด้านความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.56) และ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.56) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.26) รองลงมาคือ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.08) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถ (3.02) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (4.00) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.62) งานที่ทำทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.52) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.62) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่สนใจและ ทำทาทความสามารถ (3.24) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (4.05) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่สนใจและ ทำทาทความสามารถ (3.76) การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.67) งานที่ทำทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.50) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ งานที่ทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.41	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.52	มาก
การทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.15	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.69	มาก	3.56	มาก	3.71	มาก
โดยรวม	3.42	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.50	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงาน ได้อย่างชัดเจน (3.69) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.49) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.41) ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก รู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.36) และการสามารถ ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.15) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของ งาน ได้อย่างชัดเจน (3.56) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก รู้หน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.36) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่า ควรแก้ไขอย่างไร (3.34) งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.26) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจาก ผู้อื่น (3.20) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.71) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก รู้หน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.52) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ เมื่อเกิดปัญหาในการ ทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.48) งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงาน เป็นระบบและชัดเจน (3.38) และ การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดย ไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.69	มาก	3.40	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	3.18	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
ผลงานที่ท่านทำก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.46	ปานกลาง	3.54	มาก	3.76	มาก
ผลงานที่ท่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.56	มาก	3.36	ปานกลาง	3.81	มาก
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.64	มาก	3.32	ปานกลาง	3.52	มาก
โดยรวม	3.51	มาก	3.33	ปานกลาง	3.55	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.69) รองลงมาคือการประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.64) ผลงานที่ท่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.56) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ ผลงานที่ท่านทำก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.46) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.18) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ท่านทำก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.54) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.40) รองลงมาคือ ผลงานที่ท่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.36) การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.48) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.02) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ท่านมาได้รับความสนใจ

จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.81) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.76) การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.52) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คืองานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.38) และ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	4.10	มาก	3.94	มาก	4.24	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	4.00	มาก	3.72	มาก	4.10	มาก
งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	3.82	มาก	4.08	มาก	4.33	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.18	มาก	4.06	มาก	4.33	มาก
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.10	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
โดยรวม	3.84	มาก	3.82	มาก	4.09	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.96) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ การทำงานภายในองค์กรเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.18) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (4.10) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.00) งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (3.82) และความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.10) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (4.08) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.06) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (3.94) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.72) และความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.28) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (4.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (4.33) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.33) งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (4.24) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.10) และความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร (3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประถมศึกษา (n=39)		มัธยมต้น/เทียบเท่า (n= 50)		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า(n=21)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.60	มาก	3.66	มาก	3.90	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.30	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.68	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.42	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านผลประโยชน์ของงาน	3.51	มาก	3.33	ปานกลาง	3.55	มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.84	มาก	3.82	มาก	4.09	มาก
โดยรวม	3.32	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.63	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับ มาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.84) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.60) ด้านผลประโยชน์ของงาน (3.51) และความสำคัญในระดับ ปานกลางคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.42) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน (4.04) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.35) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับ มาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.82) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.66) ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความหลากหลายของงาน (3.49) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.34) และด้านผลประโยชน์ของงาน (3.33) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยทุกด้านมีความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.09) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.90) ด้านความหลากหลายของงาน(3.68) ด้านผลประโยชน์ของงาน (3.55) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.74	มาก	3.65	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.54	มาก	3.88	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.52	มาก	3.70	มาก
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.22	ปานกลาง	3.58	มาก
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.94	มาก	4.02	มาก
โดยรวม	3.59	มาก	3.77	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.94) รองลงมาคือ การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้(3.74) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.54) การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.52) และความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.22) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.77) โดยทุกข้อมีความสำคัญระดับ มาก กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.02) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.88) การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน(3.70) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.65) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความหลากหลายของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.66	มาก	3.43	ปานกลาง
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.14	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.12	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.48	ปานกลาง	3.52	มาก
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.52	มาก	4.13	มาก
โดยรวม	3.38	ปานกลาง	3.52	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.66) รองลงมาคือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.52) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.48) งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.14) และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.12) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (4.13) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.52) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.43) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.28) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.32	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.54	มาก	3.32	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.38	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	2.88	ปานกลาง	3.50	มาก
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.56	มาก	3.70	มาก
โดยรวม	3.34	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มากคือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน(3.56) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.54) ระดับปานกลางคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน(3.38) งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.32) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (2.88) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.70) รองลงมาคือ การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.50) ระดับปานกลางคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.40) งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.35) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.58	มาก	3.37	ปานกลาง
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	2.98	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.72	มาก	3.42	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.48	ปานกลาง	3.55	มาก
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.68	มาก	3.30	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น(3.72) รองลงมาคือ การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.68) การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน(3.58) ระดับปานกลางคือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.48) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (2.98) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.55) ระดับปานกลางคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.42) รองลงมาคือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน(3.37) งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.32) และการประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	3.82	มาก	4.25	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.58	มาก	4.15	มาก
งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	3.62	มาก	4.38	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.82	มาก	4.43	มาก
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.10	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
โดยรวม	3.59	มาก	4.12	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (3.82) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (3.82) งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (3.62) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.58) ระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ (3.10) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (4.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มากคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.43) รองลงมาคือ งานที่มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (4.38) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.25) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ

ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.15) ระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความ
 คิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ (3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 43 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 8,000 บาท(n=50)		มากกว่า 8,000 บาท(n=60)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.59	มาก	3.77	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.38	ปานกลาง	3.52	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.34	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์ของงาน	3.49	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.59	มาก	4.12	มาก
โดยรวม	3.48	ปานกลาง	3.65	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี
 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความ
 ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.48) โดยด้านที่ให้ความสำคัญในระดับมาก คือ
 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.59) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.59)
 ให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ ด้านผลประโยชน์ของงาน (3.49) รองลงมาคือ ด้านความ
 หลากหลายของงาน (3.38) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.34) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่
 ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (3.65) โดยด้านที่ให้ความสำคัญ
 ในระดับ มาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.12) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระใน
 การทำงาน(3.77) ด้านความหลากหลายของงาน (3.52) ให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ ด้านความ
 มีเอกลักษณ์ของงาน (3.45) และด้านผลประโยชน์ของงาน (3.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.49	ปานกลาง	3.85	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.73	มาก	3.72	มาก
การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.43	ปานกลาง	3.77	มาก
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.18	ปานกลาง	3.61	มาก
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.86	มาก	4.08	มาก
โดยรวม	3.54	มาก	3.81	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.86) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.73) ให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือการสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.49) การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.43) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.18) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ อยู่ในระดับ มาก (3.81) โดยทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.08) รองลงมาคือ การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.85) การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.77) การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.72) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.43	ปานกลาง	3.62	มาก
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.16	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.08	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.41	ปานกลาง	3.57	มาก
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.96	มาก	3.77	มาก
โดยรวม	3.41	ปานกลาง	3.50	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.96) ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.43) การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.41) งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.16) และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.08) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.77) รองลงมาคือ งานที่ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.62) และการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.57) ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คืองานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.31) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.33	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.14	ปานกลาง	3.64	มาก
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.18	ปานกลาง	3.56	มาก
การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.18	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.57	มาก	3.69	มาก
โดยรวม	3.28	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.57) ระดับปานกลาง คือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.33) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.18) การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.18) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.14) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.69) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.64) และผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.56) ระดับปานกลาง คือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.34) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.45	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	3.16	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.59	มาก	3.52	มาก
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.55	มาก	3.49	ปานกลาง
การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.43	ปานกลาง	3.51	มาก
โดยรวม	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.59) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ(3.55) ระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.45) การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.43) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.16) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.52) รองลงมาคือ การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.51) ระดับปานกลาง คือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.49) การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.48) และ และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	3.98	มาก	4.11	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	4.00	มาก	3.80	มาก
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	4.20	มาก	3.90	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.20	มาก	4.11	มาก
การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.24	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
โดยรวม	3.93	มาก	3.84	มาก

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (4.20) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.20) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.00) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (3.98) ระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ (3.24) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.11) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.11) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (3.90) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ

ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.80) ระดับปานกลาง การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ (3.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 5 ปี(N=49)		มากกว่า 5 ปี(N=61)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.54	มาก	3.81	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.41	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.28	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.44	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.93	มาก	3.84	มาก
โดยรวม	3.52	มาก	3.61	มาก

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.52) โดยด้านที่ให้ความสำคัญในระดับ มากคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.93) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.54) ให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน (3.44) ด้านความหลากหลายของงาน (3.41) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.28) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.61) โดยด้านที่ให้ความสำคัญในระดับ มาก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.84) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน(3.81) ด้านความหลากหลายของงาน(3.50) ให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.49) และด้านผลป้อนกลับของงาน (3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 50 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.60	มาก	3.96	มาก
การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด	3.70	มาก	3.82	มาก
การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.41	ปานกลาง	4.21	มาก
การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.20	ปานกลาง	4.07	มาก
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน	3.95	มาก	4.07	มาก
โดยรวม	3.57	มาก	4.03	มาก

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (3.95) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.70) และการสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.60) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (3.41) และการได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (3.20) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (4.03) โดยทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก ได้แก่ การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4.21) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (4.07) กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน (4.07) การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (3.96) และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด (3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความหลากหลายของงาน	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถของท่านมาก	3.39	ปานกลาง	3.96	มาก
งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	2.99	ปานกลาง	3.79	มาก
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	3.00	ปานกลาง	3.82	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.37	ปานกลาง	3.89	มาก
งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.76	มาก	4.14	มาก
โดยรวม	3.30	ปานกลาง	3.92	มาก

จากตารางที่ 51 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (3.76) ให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ งานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.39) รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.37) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.00) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (2.99) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.92) โดยทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (4.14) รองลงมาคือ งานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถของท่านมาก (3.96) การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (3.89) งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ (3.82) และงานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ (3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน	3.34	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.38	ปานกลาง	3.54	มาก
ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	3.22	ปานกลาง	3.89	มาก
การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.11	ปานกลาง	3.54	มาก
การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.57	มาก	3.82	มาก
โดยรวม	3.32	ปานกลาง	3.62	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.57) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.38) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.34) ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.22) และการสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.11) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน (3.89) รองลงมาคือ การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (3.82) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (3.54) การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (3.54) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านผลป้อนกลับของงาน	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง
การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.49	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก	2.95	ปานกลาง	3.79	มาก
ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.41	ปานกลาง	3.96	มาก
ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.34	ปานกลาง	4.04	มาก
การประเมินผลงานก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง	3.41	ปานกลาง	3.64	มาก
โดยรวม	3.32	ปานกลาง	3.76	มาก

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดยทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.49) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.41) การประเมินผลงานก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.41) ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (3.34) และงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (2.95) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ผลงานที่ผ่านมาได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (4.04) รองลงมาคือ ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (3.96) งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก (3.79) การประเมินผลงานก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง (3.64) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (3.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 54 แสดงระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	3.91	มาก	4.46	มาก
องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.78	มาก	4.21	มาก
งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร	3.96	มาก	4.25	มาก
การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.07	มาก	4.39	มาก
การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ	3.07	ปานกลาง	3.75	มาก
โดยรวม	3.76	มาก	4.21	มาก

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ(4.07)รองลงมาคือ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร (3.96) งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (3.91) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3.78) ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ (3.07) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (4.21) โดยทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก ได้แก่ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน (4.46) รองลงมาคือ การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (4.39) งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร(4.25) องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (4.21) และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ (3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 55 ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับตำแหน่ง ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปฏิบัติการ(n=82)		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร(n=28)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.57	มาก	3.71	มาก
ด้านความหลากหลายของงาน	3.30	ปานกลาง	3.72	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.32	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านผลประโยชน์กลับของงาน	3.32	ปานกลาง	3.66	มาก
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.76	มาก	3.91	มาก
โดยรวม	3.45	ปานกลาง	3.70	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.45) โดยด้านที่ให้ความสำคัญในระดับ มาก ได้แก่ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.76) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.57) ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.32) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.32) และด้านความหลากหลายของงาน (3.30) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (3.70) โดยทุกด้านให้ความสำคัญในระดับ มาก ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3.91) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3.71) ด้านความหลากหลายของงาน (3.72) ด้านผลประโยชน์กลับของงาน (3.66) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (3.50) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรม
บางกอกไฟเบอร์กลาส

ตารางที่ 56 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส (n = 110)

ประสิทธิภาพในงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.52	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.21	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.43	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.52	มาก
โดยรวม	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่ให้
ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.52)เท่ากับด้านทัศนคติต่อ
เพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.52) และระดับปานกลางคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง
จากองค์กร (3.43) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน

ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.การรู้สึว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	7 (6.4)	49 (44.5)	40 (36.4)	13 (11.8)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.44 ปานกลาง
2.การรู้สึว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	20 (18.2)	53 (48.2)	31 (28.2)	6 (5.5)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.79 มาก
3.การรู้สึว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	21 (19.1)	30 (27.3)	46 (41.8)	13 (11.8)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.54 มาก
4.การรู้สึว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	21 (19.1)	33 (30.0)	40 (36.4)	13 (11.8)	3 (2.7)	110 (100.0)	3.51 มาก
5.การรู้สึว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	6 (5.5)	47 (42.7)	36 (32.7)	20 (18.2)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.34 ปานกลาง
โดยรวม	3.52 มาก						

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.79) รองลงมาคือ การรู้สึว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม(3.54) การรู้สึว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.51) ระดับปานกลาง คือ การรู้สึว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ (3.44) และการรู้สึว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1.การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	7 (6.4)	51 (46.4)	28 (25.5)	20 (18.2)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.34 ปานกลาง
2.การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	1 (0.9)	28 (25.5)	42 (38.2)	34 (30.9)	5 (4.5)	110 (100.0)	2.87 ปานกลาง
3.การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	5 (4.5)	33 (30.0)	24 (21.8)	36 (32.7)	12 (10.9)	110 (100.0)	2.85 ปานกลาง
4.การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	22 (20.0)	38 (34.5)	31 (28.2)	15 (13.6)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.54 มาก
5.การรู้สึกว่าการให้อะไรก็ตามสนใจดูแลระหว่างการทำงาน	8 (7.3)	49 (44.5)	38 (34.5)	12 (10.9)	3 (2.7)	110 (100.0)	3.43 ปานกลาง
โดยรวม	3.21 ปานกลาง						

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.20) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.54) ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่าการให้อะไรก็ตามสนใจดูแลระหว่างการทำงาน (3.43) รองลงมาคือการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.34) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.87) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง
 จากองค์กร

ด้านความ คาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1.การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	9 (8.2)	51 (46.4)	41 (37.3)	6 (5.5)	3 (2.7)	110 (100.0)	3.52 มาก
2.การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3 (2.7)	41 (37.3)	41 (37.3)	22 (20.0)	3 (2.7)	110 (100.0)	3.17 ปานกลาง
3.การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	4 (3.6)	46 (41.8)	39 (35.5)	20 (18.2)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.29 ปานกลาง
4.การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ	6 (5.5)	42 (38.2)	43 (39.1)	14 (12.7)	5 (4.5)	110 (100.0)	3.27 ปานกลาง
5.การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	9 (8.2)	55 (50.0)	37 (33.6)	7 (6.4)	2 (1.8)	110 (100.0)	3.56 มาก
โดยรวม	3.36 ปานกลาง						

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.56) รองลงมาคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.52) ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.29) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ (3.27) และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงระดับความสำคัญของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	ไม่มาก	ไม่มากที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	17 (15.5)	66 (60.0)	17 (15.5)	10 (9.1)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.82 มาก
2. ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	33 (30.0)	36 (32.7)	21 (19.1)	19 (17.3)	1 (0.9)	110 (100.0)	3.74 มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	13 (11.8)	45 (40.9)	28 (25.5)	20 (18.2)	4 (3.6)	110 (100.0)	3.39 ปานกลาง
4. การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	16 (14.5)	59 (53.6)	28 (25.5)	7 (6.4)	0 (0.0)	110 (100.0)	3.76 มาก
5. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	6 (5.5)	13 (11.8)	38 (34.5)	46 (41.8)	7 (6.4)	110 (100.0)	2.68 ปานกลาง
โดยรวม	3.47 ปานกลาง						

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.82) รองลงมาคือ การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.76) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.74) และระดับปานกลาง คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.39) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.68) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 61 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำกัดตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.43	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.92	มาก	3.64	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม	3.53	มาก	3.54	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.62	มาก	3.38	ปานกลาง
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.35	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
โดยรวม	3.57	มาก	3.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 61 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.92) รองลงมา คือ การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.62) การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.53) ระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ (3.43) และการรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.35) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.64) รองลงมาคือ การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.54) ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.44) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.38) และการรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.30	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.70	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.93	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.47	ปานกลาง	3.62	มาก
การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.56	มาก
โดยรวม	3.14	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 62 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.14) โดย พบว่า ทุกข้อ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.47) รองลงมาคือ การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.32) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.30) การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.93) และ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.70) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.62) รองลงมาคือ การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.56) ระดับ ปานกลาง คือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.38) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.08) และ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 63 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.57	มาก	3.46	ปานกลาง
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.12	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.32	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.30	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.60	มาก	3.52	มาก
โดยรวม	3.38	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.60) รองลงมาคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.57) ระดับปานกลาง คือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.32) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.30) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.12) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.52) รองลงมาระดับปานกลาง คือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.46) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.26) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.24) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามเพศ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.88	มาก	3.74	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.00	มาก	3.42	ปานกลาง
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.53	มาก	3.22	ปานกลาง
การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	มาก	3.80	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.82	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง
โดยรวม	3.59	มาก	3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.00) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.88) การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.37) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.53) ระดับปานกลางคือ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.82) ตามลำดับ

พนักงาน เพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.80) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.74) ระดับปานกลางคือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.00) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.53) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ประสพการณ์ในงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.57	มาก	3.46	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.18	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.38	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.59	มาก	3.43	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 65 พบว่าพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสเพศชาย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.59) รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.57) ระดับปานกลางคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.38) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.18) ตามลำดับ

พนักงานเพศหญิง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.41) โดยทุกด้านให้ความสำคัญระดับ ปานกลางได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.46) รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.43) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.39) และ ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่าการที่ได้รับความมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.50	มาก	3.36	ปานกลาง
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.78	มาก	3.80	มาก
การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	3.48	ปานกลาง	3.60	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.47	ปานกลาง	3.56	มาก
การรู้สึกว่าการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.25	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
โดยรวม	3.50	มาก	3.55	มาก

จากตารางที่ 66 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.78) รองลงมาคือการรู้สึกงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ (3.50) ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.48) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3. 47) และการรู้สึกว่าการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.25) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก (3.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.80) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่นจะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.60) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3. 56) ระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่าการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.44) และการรู้สึกงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ (3.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.93	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.98	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.48	ปานกลาง	3.60	มาก
การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.30	ปานกลาง	3.58	มาก
โดยรวม	3.21	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 67 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.21) โดยพบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.48) รองลงมาคือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.37) การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.30) การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.98) และ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.93) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับมาก คือการที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.60) รองลงมาคือ การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.58) ความสำคัญระดับปานกลางคือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.30) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.80) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.50	มาก	3.54	มาก
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.33	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.35	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ	3.23	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.63	มาก	3.48	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 68 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.63) รองลงมาคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.50) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.35) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.33) และการได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ (3.23) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.54) รองลงมาคือ ความสำคัญระดับ ปานกลางได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.48) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ (3.32) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิด

ความก้าวหน้า (3.22) และ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 69 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามอายุ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3.80	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.75	มาก	3.72	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.43	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.93	มาก	3.56	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.68	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	มาก	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 69 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.93) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.83) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.75) และ ความสำคัญระดับ ปานกลางคือการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.43) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.68) ตามลำดับ

พนักงาน อายุ มากกว่า 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.80) รองลงมาคือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการ

ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.72) การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.56) และความสำคัญระดับ ปานกลางคือการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.34) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 70 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ประสพการณ์ในงาน	ไม่เกิน 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.50	มาก	3.55	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.21	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.41	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.53	มาก	3.42	ปานกลาง
โดยรวม	3.57	มาก	3.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 70 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสอายุไม่เกิน 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.53) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.50) ระดับปานกลางคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.41) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.21) ตามลำดับ

พนักงาน มากกว่า 35 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.55) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.42) คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.31) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 71 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	โสด		สมรส/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.38	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	4.00	มาก	3.68	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	3.70	มาก	3.45	ปานกลาง
การรู้สึกว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.68	มาก	3.42	ปานกลาง
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.27	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
โดยรวม	3.61	มาก	3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 71 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ใน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (4.00) รองลงมา คือ การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.70) การรู้สึกว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.68) ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.38) และ การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.27) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.68) รองลงมา ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.47) การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.45) การรู้สึกว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.42) และ การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	โสด		สมรส/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.41	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.89	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	3.30	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.68	มาก	3.47	ปานกลาง
การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.35	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 72 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.00) รองลงมาความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.41) การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.35) การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (3.30) และการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.89) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.36) โดย พบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางได้แก่ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.47) รองลงมาคือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.30) การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.14) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.86) และ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	โสด		สมรส/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.62	มาก	3.47	ปานกลาง
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.22	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.43	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ	3.49	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.76	มาก	3.47	ปานกลาง
โดยรวม	3.50	มาก	3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 73 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.76) รองลงมาคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.62) ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ (3.49) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.43) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.22) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.29) โดยพบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.47) การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.47) รองลงมาคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.22) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ

- (3.16) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 74 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	โสด		สมรส/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	มาก	3.75	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.92	มาก	3.64	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.78	มาก	3.19	ปานกลาง
การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	มาก	3.60	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.70	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	มาก	3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 74 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีสถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (4.08) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.95) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.92) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.78) และระดับปานกลาง คือ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.70) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.75) รองลงมาคือ ความขัดแย้งในองค์กร

ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.64) การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.60) และระดับปานกลางคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.19) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 75 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสพการณ์ในงาน	โสด		สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.61	มาก	3.48	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.32	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.50	มาก	3.29	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.69	มาก	3.37	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	มาก	3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 75 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส สถานภาพโสด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.69) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.61) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.50) และระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.32) ตามลำดับ

พนักงานสถานภาพสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดย พบว่า ทุกด้านให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.48) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.37) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.29) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 76 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำกัดตามระดับการศึกษา

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.57	มาก
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.72	มาก	3.70	มาก	4.14	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม	3.46	ปานกลาง	3.56	มาก	3.62	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.38	ปานกลาง	3.58	มาก	3.57	มาก
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.44	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.76	มาก
โดยรวม	3.50	มาก	3.45	ปานกลาง	3.73	มาก

จากตารางที่ 76 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.72) รองลงมาระดับปานกลาง คือ การรู้สึองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.49) การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.46) การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.44) และการรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.38) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.70) รองลงมา คือ การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.58) การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.56) ระดับปานกลาง คือ การรู้สึองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.34) และการรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.08) และ ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.73) โดย พบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้ดีกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จต่อองค์กร (4.14) รองลงมา คือ การรู้ดีกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.76) การรู้ดีกว่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.62) การรู้ดีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.57) และการรู้ดีว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 77 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.31	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.86	มาก
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.85	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.74	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.44	ปานกลาง	3.52	มาก	3.76	มาก
การรู้ดีว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.38	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.81	มาก
โดยรวม	3.14	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.55	มาก

จากตารางที่ 77 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.14) โดยพบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับปานกลางคือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.44) รองลงมาคือ การรู้ดีว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.38) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.31) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.85) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.74) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว(3.52) รองลงมาระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.30)การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.14) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการของ องค์กรตรงกับความต้องการ (2.82) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการ ปฏิบัติงาน (2.74) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับ ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย(3.86) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.81) การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.76) ระดับปานกลางคือ การได้รับ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (3.29) และการใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 78 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟ เบริกกลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/ เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.56	มาก	3.36	ปานกลาง	3.81	มาก
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย	2.92	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.23	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และ ความต้องการ	3.26	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในอาชีพ	3.41	ปานกลาง	3.58	มาก	3.81	มาก
โดยรวม	3.28	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.54	มาก

จากตารางที่ 78 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี การศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่ จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ คือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.56) รองลงมาในระดับปานกลาง คือ การได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.41) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ (3.26) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิด ความก้าวหน้า (3.23) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย (2.92) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ ในระดับ ปานกลาง (3.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับ การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.58) รองลงมาในระดับปานกลางคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.36) การทำงานกับองค์กรใน ปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.32) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.26) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย (3.26) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้ที่ถือว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กร หรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.81) การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.81) รองลงมาในระดับปานกลาง คือ การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.43) การทำงานกับองค์กรใน ปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.33) และการได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ (3.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 79 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.72	มาก	3.76	มาก	4.14	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.51	มาก	3.86	มาก	3.86	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.36	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง
การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	มาก	3.86	มาก	3.90	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.62	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.70	มาก

จากตารางที่ 79 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.72) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.56) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.51) ระดับปานกลาง คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.36) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.62) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.86) การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.86) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.76) ระดับปานกลาง คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง

เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.38) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์ (2.56) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.70) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (4.14) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.90) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจาก การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.86) ระดับปานกลางคือ การได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.48) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 80 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น/เทียบเท่า		สูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่า	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.50	มาก	3.45	ปานกลาง	3.73	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.14	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.55	มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.28	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.54	มาก
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.35	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.70	มาก
โดยรวม	3.32	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.63	มาก

จากตารางที่ 80 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (3.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.50) รองลงมา ระดับปานกลางคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.35) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.28) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.14) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.17) โดยทุกด้านให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.48) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมี

ความสำคัญต่อองค์กร (3.45) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.36) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.10) ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมต้น/เทียบเท่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยทุกด้านพบว่าให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.73) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.70) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.55) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 81 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.46	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.64	มาก	3.92	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม	3.04	ปานกลาง	3.95	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.12	ปานกลาง	3.83	มาก
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.08	ปานกลาง	3.55	มาก
โดยรวม	3.27	ปานกลาง	3.73	มาก

จากตารางที่ 81 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.27) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.64) รองลงมาระดับปานกลางคือการรู้สึกงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.46) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.12) การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.08) และการรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.04) ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไป ยังแผนก่อน จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.95) รองลงมาคือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.92) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.83) การรู้สึกว่าได้ รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.55) และ ระดับปานกลาง คือการรู้สึกงานที่ได้รับ มอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 82 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.48	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.92	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.74	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.34	ปานกลาง	3.70	มาก
การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.20	ปานกลาง	3.62	มาก
โดยรวม	3.14	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 82 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.14) โดยพบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.48) รองลงมาคือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.34) การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.20) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.92) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.74) ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.70) รองลงมาคือ การรู้สึกรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.62) และระดับปานกลาง คือ การได้รับปัจจัยสนับสนุน อย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.22) การได้รับผลตอบแทนอย่าง เพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.93) และ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับ ความต้องการ (2.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 83 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟ เอร์กาสจําแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.22	ปานกลาง	3.77	มาก
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย	3.06	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.44	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.24	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในอาชีพ	3.68	มาก	3.47	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 83 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเอร์กาสที่มี รายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.33) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.68) รองลงมาระดับปานกลางคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมี ช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.44) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และ ความต้องการ (3.24) การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.22) และ

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.06) ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือการที่องค์กรหรือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.77) รองลงมาระดับปานกลางคือ การได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.47) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับ ความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.30) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.27) และการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิด ความก้าวหน้า (3.17) และ ตามลำดับ

ตารางที่ 84 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.56	มาก	4.03	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.14	ปานกลาง	4.23	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	3.48	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	มาก	3.77	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์	2.56	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.30	ปานกลาง	3.63	มาก

จากตารางที่ 84 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี รายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) เมื่อพิจารณาราย ข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน (3.76) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา (3.56) และระดับปานกลางคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.48) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.14) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.56) ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.23) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (4.03) การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.77) และระดับปานกลางคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.328) นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 85 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสพการณ์ในงาน	ไม่เกิน 8,000 บาท		มากกว่า 8,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.27	ปานกลาง	3.77	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.17	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.35	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.32	ปานกลาง	3.69	มาก
โดยรวม	3.28	ปานกลาง	3.54	มาก

จากตารางที่ 85 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) โดย พบว่า ทุกด้านให้ความสำคัญระดับปานกลางคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.35) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.32) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.27) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.17) ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 8,000 บาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.77) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.69) ระดับปานกลางคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.39) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 86 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำกัดตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.51	มาก	3.38	ปานกลาง
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.92	มาก	3.69	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม	3.51	มาก	3.56	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.49	ปานกลาง	3.52	มาก
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.31	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
โดยรวม	3.55	มาก	3.50	มาก

จากตารางที่ 86 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.92) รองลงมาคือ การรู้สึองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.51) การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนเดิม (3.51) ระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.49) และ การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.31) และ ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามี

ส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.69) รองลงมาคือ การรู้สึกรู้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.56) การรู้สึกรู้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.52) ระดับปานกลาง คือ การรู้สึกรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.38) และ การรู้สึกรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.36) และ ตามลำดับ

ตารางที่ 87 แสดงระดับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.45	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	3.06	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.61	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.39	ปานกลาง	3.66	มาก
การรู้สึกรู้ว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน	3.41	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
โดยรวม	3.18	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 87 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.18) โดยพบว่าทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.45) รองลงมาคือ การรู้สึกรู้ว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.41) การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.39) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (3.06) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.61) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.22) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กร

สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.66) รองลงมาระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่าองค์กรให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.44) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.25) การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (3.03) และการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 88 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.39	ปานกลาง	3.62	มาก
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.33	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.31	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.10	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.59	มาก	3.54	มาก
โดยรวม	3.34	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 88 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.59) รองลงมาระดับปานกลางคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.39) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.33) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.31) และ การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.10) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.62) รองลงมาคือการได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.54) และระดับปานกลางคือ การ ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.41) การทำงานกับองค์กรใน ปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.28) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 89 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.87	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.65	มาก	3.80	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	3.10	ปานกลาง	3.62	มาก
การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.84	มาก	3.70	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์	2.67	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	ปานกลาง	3.54	มาก

จากตารางที่ 89 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ด้านทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงาน (3.84) การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.76) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.65)

ระดับปานกลางคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.10) และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.67) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.87) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.80) การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.70) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.62) และระดับปานกลาง คือ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 90 แสดงระดับปัจจัยประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสในภาพรวม จำแนกตามตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.53	มาก	3.51	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.18	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.34	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.47	ปานกลาง	3.57	มาก
โดยรวม	3.38	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 90 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.53) รองลงมาในระดับปานกลางคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.47) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.34) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.18) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.45) เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.57) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.51) ระดับปานกลางคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.41) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 91 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส จำกัดตามตำแหน่ง

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ	3.40	ปานกลาง	3.54	มาก
การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร	3.66	มาก	4.18	มาก
การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	3.43	ปานกลาง	3.86	มาก
การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.37	ปานกลาง	3.93	มาก
การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.16	ปานกลาง	3.86	มาก
โดยรวม	3.40	ปานกลาง	3.87	มาก

จากตารางที่ 91 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (3.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (3.66) รองลงมาระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.43) การรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.40) การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร (3.37) และ การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.16) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (3.87) โดย พบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร (4.18) รองลงมาคือ การรู้สึกว่า การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร

(3.93) การเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม (3.86) การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (3.86) และ การรู้สึกงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความสำคัญและน่าสนใจ (3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 92 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.21	ปานกลาง	3.71	มาก
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ	2.84	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	2.67	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	3.35	ปานกลาง	4.07	มาก
การรู้สึกว่าการให้อำนาจและความสนใจดูแลสมอระหว่างการทำงาน	3.29	ปานกลาง	3.82	มาก
โดยรวม	3.07	ปานกลาง	3.59	มาก

จากตารางที่ 92 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.07) โดย พบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (3.35) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าการให้อำนาจและความสนใจดูแลสมอระหว่างการทำงาน (3.29) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.21) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.84) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (2.67) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (4.07) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าการให้อำนาจและความสนใจดูแลสมอระหว่างการทำงาน (3.82) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.71) การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ (2.96) และการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (3.36) ตามลำดับ

ให้ความสนใจดูแลเสมอระหว่างการทำงาน (3.82) การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (3.71) และระดับปานกลาง คือ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (3.36) และ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กร ตรงกับความต้องการ (2.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 93 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.38	ปานกลาง	3.93	มาก
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.07	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	3.21	ปานกลาง	3.54	มาก
การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ	3.13	ปานกลาง	3.68	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.48	ปานกลาง	3.82	มาก
โดยรวม	3.25	ปานกลาง	3.69	มาก

จากตารางที่ 93 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.25) โดยพบว่า ทุกข้อให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.48) รองลงมาคือ การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.38) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.21) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.13) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.07) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การที่องค์กรหรือ

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (3.93) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ (3.82) การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ (3.68) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า (3.54) และระดับปานกลาง คือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 94 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสจำแนกตามตำแหน่ง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.65	มาก	4.32	มาก
ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.57	มาก	4.21	มาก
การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.24	ปานกลาง	3.82	มาก
การมีโอกาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	มาก	3.79	มาก
นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	2.60	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	ปานกลาง	3.81	มาก

จากตารางที่ 94 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การมีโอกาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.76) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3.65) ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.57) และระดับปานกลาง คือการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.24) และ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.60) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ให้ความสำคัญระดับ มาก คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (4.32) รองลงมาคือ ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่ มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (4.21) การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (3.82) การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (3.79) และระดับปานกลาง คือ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ (2.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 95 แสดงระดับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ประสพการณ์ในงาน	ปฏิบัติการ		หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.37	ปานกลาง	3.70	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.07	ปานกลาง	3.52	มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.25	ปานกลาง	3.55	มาก
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.36	ปานกลาง	3.68	มาก
โดยรวม	3.26	ปานกลาง	3.61	มาก

จากตารางที่ 95 พบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาสที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.26) โดยพบว่า ทุกด้านให้ความสำคัญระดับ ปานกลางคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.37) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.36) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.25) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.07) ตามลำดับ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก (3.61) โดยพบว่า ทุกด้านให้ความสำคัญระดับ มาก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (3.70) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.68) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.55) และ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3.52) ตามลำดับ