



ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CORRELATED WITH JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS
OFFICIALS MINISTRY OF INDUSTRY

นภาพร อัมพสุวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CORRELATED WITH JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS
OFFICIALS MINISTRY OF INDUSTRY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ของ

นภารัฐ อัมพสุวรรณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
ผู้วิจัย	นภาพร อัมพสุวรรณ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีตำแหน่งในสายงานเป็นสายงานหลัก อายุการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 5. ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

Title	THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CORRELATED WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS OFFICIALS MINISTRY OF INDUSTRY
Author	NAPARAT AUMPASUWAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Phutip Meethavornkul

The purpose of this study is to look into the relationship between organizational commitment, job satisfaction, and organizational loyalty among officials from the Department of Industrial Works at the Ministry of Industry. A questionnaire was utilized to obtain information from 260 participants. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and the Pearson correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) The majority of respondents were female, aged 31-40, single, had a Bachelor's degree or equivalent, held civil servant positions as their main line of work, 1-5 years of work experience, and a monthly income of 15,001-25,000 baht; (2) officials with different ages, educational levels, and work experience had significantly different overall job satisfaction levels ($p < 0.05$); and (3) officials with different ages, marital status, educational levels, job positions, work experience, and average monthly incomes had significantly different overall organizational loyalty levels ($p < 0.05$); (4) organizational commitment was significantly correlated with job satisfaction ($p < 0.01$) with a positive relationship and a high correlation level; and (5) organizational commitment and job satisfaction were significantly correlated with organizational loyalty ($p < 0.01$) with a positive relationship and a high correlation level.

Keyword : Organizational commitment Job satisfaction Organizational loyalty

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สฤลภิกษาภรณ์/ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ตลอดจนตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ช่วยให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและ เป็นไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณครอบครัว รุ่นพี่และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

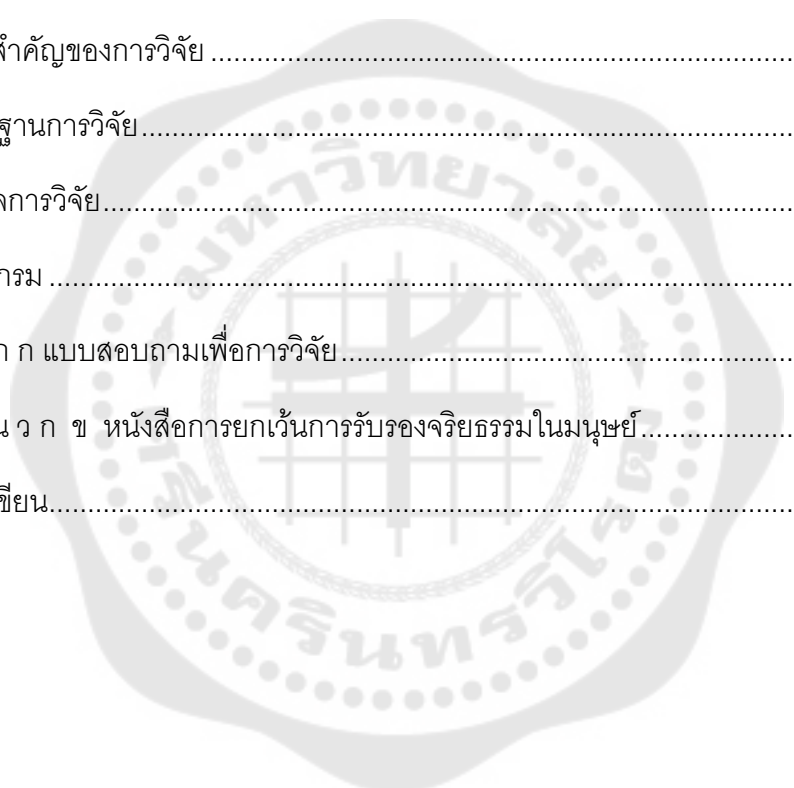
นภารัฐ อัมพสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	10
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12

ความสำคัญความผูกพันในองค์กร.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	17
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	17
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	18
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	21
ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้	21
แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	35
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การจัดทำข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	54

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา	55
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	71
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	117
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
ความมุ่งหมายของการวิจัย	121
ความสำคัญของการวิจัย	121
สมมติฐานการวิจัย	122
สรุปผลการวิจัย.....	122
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	164
ภา ค ผน ว ก ข หนังสือการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	172
ประวัติผู้เขียน.....	177



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน	36
ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	55
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	55
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	56
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	56
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ..	57
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน.....	57
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร.....	58
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	58
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	59
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ.....	60
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน.....	61
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่.....	62
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	63

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน.....	64
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน	65
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า.....	66
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	67
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	67
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ..	69
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก.....	69
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก	70
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน การรับรู้.....	70
ตาราง 24 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	72
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	73
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	73
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	74

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	76
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับสถานภาพ โดยใช้วิธี F-test	77
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	78
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	78
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	79
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	81
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	81
ตาราง 35 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของตำแหน่งในสายงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	82
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	84
ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	84
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	85
ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	87

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรม โรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe	88
ตาราง 41 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของเพศกับกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	89
ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	90
ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	91
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	92
ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	94
ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับสถานภาพ โดยใช้วิธี F-test	94
ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของสถานภาพของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	95
ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อ องค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	97
ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบ F-test	97
ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	98
ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	99

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test.....	100
ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	101
ตาราง 54 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งในสายงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	102
ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	103
ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test.....	104
ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม.....	105
ตาราง 58 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	107
ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe.....	108
ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม.....	109
ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	111
ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	113
ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	115
ตาราง 64 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	117

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย8



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารจัดการต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการแข่งขัน จึงต้องมีการสร้างคนให้มีคุณภาพและมีระบบที่ดีเป็นภูมิคุ้มกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สามารถแข่งขันและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (สุธีรา อະทะวงษา, 2560)

บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพหรือความพึงพอใจระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นไปมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขยาวนาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องทำเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานที่สุด ซึ่งจะช่วยลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอีกด้วย (ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์, 2561)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุตสาหกรรม มีหน้าที่ดูแลโรงงานต่าง ๆ ที่เป็นของรัฐควบคุมดูแลการดำเนินงานของโรงงานเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงมาตรฐานแห่งคุณภาพและปริมาณ ตลอดจนรักษาระดับราคาของผลิตภัณฑ์ที่โรงงานต่าง ๆ ผลิตจำหน่ายแก่ประชาชน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เห็นว่ามีความจำเป็นแก่ประเทศชาติในยามสงคราม โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ธุรกิจอุตสาหกรรมเติบโตและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืนด้วยแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว” (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565) ปัจจุบันกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีเจ้าหน้าที่จำนวน 629 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 502 คน พนักงานราชการ 23 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน ลูกจ้างประจำแบบเหมา จำนวน 76 คน และได้พบปัญหาใน

ระยะเวลาที่ผ่านมา มีเจ้าหน้าที่โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออก โดยปีงบประมาณ 2564 มีเจ้าหน้าที่โอนย้าย จำนวน 11 คน ลาออก จำนวน 7 คน ปีงบประมาณ 2565 มีเจ้าหน้าที่โอนย้าย จำนวน 28 คน ลาออก จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าอัตราการโอนย้ายและลาออกของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมเสียเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ (ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม เดือน กันยายน, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจให้กับองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องการบริหารงาน การวางแผนและการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง ให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและบริหารงานด้านทรัพยากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กร

3. เพื่อให้ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในการตัดสินใจวางแผน ให้เจ้าหน้าที่และแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

4. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 629 คน (ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม เดือน กันยายน, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรมจำนวน 245 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1976) กรณีทราบจำนวนประชากรกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 244.51 คน หรือประมาณ 245 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

- 1.1.1.2 หญิง
- 1.1.2 อายุ
 - 1.1.2.1 อายุ 20 – 30 ปี
 - 1.1.2.2 อายุ 31 – 40 ปี
 - 1.1.2.3 อายุ 41 – 50 ปี
 - 1.1.2.4 อายุ 51 – 60 ปี
- 1.1.3 สถานภาพ
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส
 - 1.1.3.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 1.1.4.3 ปริญญาโท
 - 1.1.4.4 สูงกว่าปริญญาโท
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.5.1 ข้าราชการ
 - 1.1.5.2 พนักงานราชการ
 - 1.1.5.3 ลูกจ้างประจำ
 - 1.1.5.4 ลูกจ้างประจำแบบเหมา
- 1.1.6 ตำแหน่งในสายงาน
 - 1.1.6.1 ตำแหน่งในสายงานหลัก
 - 1.1.6.2 ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน
- 1.1.7 อายุการทำงานในองค์กร
 - 1.1.7.1 ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1.1.7.2 1 – 5 ปี
 - 1.1.7.3 6 - 10 ปี
 - 1.1.7.4 11 - 20 ปี
 - 1.1.7.5 20 ปีขึ้นไป

1.1.8 รายได้ต่อเดือน

- 1.1.8.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 1.1.8.2 15,001 - 25,000 บาท
- 1.1.8.3 25,001 - 35,000 บาท
- 1.1.8.4 35,001 - 45,000 บาท
- 1.1.8.5 45,001 - 55,000 บาท
- 1.1.8.6 55,001 บาท ขึ้นไป

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ
- 1.2.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- 1.2.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1.1 ด้านลักษณะงาน
- 2.1.2 ด้านค่าตอบแทน
- 2.1.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
- 2.1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา
- 2.1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

- 2.2.1 พฤติกรรมที่แสดงออก
- 2.2.2 ความรู้สึก
- 2.2.3 การรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง

มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในโดยรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่ชัดเจนในการที่จะทำงานเพื่อองค์กร

2.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคล ซึ่งก็คือ บรรทัดฐานที่มุ่งหวังว่าตนต้องการที่จะทำให้องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้

2.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ควรจะได้รับหากยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีแนวคิดของการลงทุนที่บุคคลมอบให้แก่องค์กร ในรูปของการแสดงออกและพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีความคิดที่จะยังอยู่ในองค์กรในระยะยาวโดยบุคคลจะมีการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ ไม่คิดลาออกจากงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบและเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่า มีความท้าทายต่อความสามารถ รวมถึง ความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

3.2 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์กร

3.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม

3.4 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยเกิดจากความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ความสามารถความมีไหวพริบปฏิภาณและการช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมบุคคลในองค์กรที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความรู้สึกเคารพต่อองค์กร ความอยากและยินดีมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมสนับสนุนองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร รวมถึงมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

4.1 พฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้

4.2 ความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์

4.3 การรับรู้ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคล หรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

4. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

5. ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวถึง “ประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการศึกษาด้านสถิติเกี่ยวกับประชากรศาสตร์โดยสนใจเกี่ยวกับสถิติที่เกี่ยวข้องกับประชากร เช่น อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่นและการกระจายของประชากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง”

Chapromma (2017)กล่าว “ถึงแนวคิดประชากรศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการศึกษา ระหว่างประชากรและการเปลี่ยนแปลงของประชากร เพื่อให้ทราบถึงจำนวนคนหรือขนาดในแต่ละสังคมรวมถึงภูมิภาคต่างๆ อีกทั้งศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละภูมิภาค ประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตลาด การแบ่งส่วนและการวางกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่นักการตลาดต้องการให้ได้มากที่สุด”

กอบกาญจน์ เจริญทอง (2556) “อ้างถึงใน พรเทพ สิงหกุล (2562) กล่าวว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร คำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” แปลว่าลักษณะ ดังนั้น Demography จะมีความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น”

สุปัญญา ไชยชาญ (2543)อ้างถึงใน นัสรีน มะรานอ นาถฤดี สุขสวัสดิ์ และโกมลฉณี เกตตะพันธ์ (2562) “ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบ การกระจายและการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยด้านเพศ (Sex) ปัจจัยทางเพศมีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของบุคคล อย่างสังเขป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการส่งและรับข่าวสาร มีความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย ซึ่งเรื่องนี้แม้กระทั่งเพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสาร อย่างหลากหลายเช่นเดียวกับเพศหญิง แต่พวกเขาเพียงมีความปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จากการรับและส่งข่าวสารด้วยกัน นอกจากนี้ พฤติกรรมและทัศนคติในเรื่องความคิดและค่านิยม ระหว่างเพศหญิงและเพศชายยังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสาเหตุหลักคือวัฒนธรรมและ สังคมที่กำหนดหน้าที่และการกระทำของผู้ชายและผู้หญิงให้แตกต่างกันอย่างชัดเจน

2) ปัจจัยด้านอายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการ สื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมี ประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่กล่าวว่าผู้ใหญ่อบอุ่นน้ำร้อนมาก่อนหรือเรียก คนที่มีประสบการณ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้ หรือแสดงความคิดความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลคนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้นวิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลง (Adler, 1988)

3) ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้และ ความรู้ ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ในยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้มีการศึกษาที่ ต่างกันจึงมีการคิด นึกคิด และความต้องการที่แตกต่างกันเช่นกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจหรือ ยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญและบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือ เป็นข้อบ่งชี้ ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมาเนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ อบรมกล่อมเกล้าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อ ความคิดของผู้เรียน โดยการสอดแทรกความรู้สึกรักนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็น ตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับไปด้วย

4) ปัจจัยด้านอาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เช่น เกษตรกร ชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อ การครองชีพ และสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ

ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้า เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นกับธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น กับการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

5) ปัจจัยด้านรายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic status) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อคนที่มียาได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคาสูง ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพและรายได้นั้น มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า”

สันทัด เสริมศรี (2541) อ้างถึงใน นัสรีน มะรานอ (2563) “ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่น ๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิฐานะ ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้”

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สุปัญญา ไชยชาญ (2543) อ้างถึงใน นัสรีน มะรานอ นาถฤดี สุขสวัสดิ์ และโกมลมณี เกตตะพันธ์ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทัศนคติและความคิดที่แตกต่างกันมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาในความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม ภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร ดังนี้

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) อ้างถึง ในเพ็ญผกา เกิดแก่น (2560) “ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและให้ความสำคัญกับการทำงาน รวมถึงมีความศรัทธาในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป”

ระวีวรรณ ศรีศิต (2558) อ้างถึงใน สุชาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้ให้ความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมโยงเป็นองค์รวมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปรารถนาดี และมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยทุ่มเท เสียสละ มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในรูปของค่าตอบแทนหรือสถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่าก็ตาม”

อรัญญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) อ้างถึงใน ปาจรีย์ แน่นหนา (2564) ให้ความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหนึ่งเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการในองค์กร ผู้ให้บริการเหล่านี้พร้อมที่จะให้ความสุขและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพวกเขา ผลจากภารกิจและปฏิบัติการขององค์กรจะสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) อ้างถึงใน สุธาทิพย์ กิจสกุล (2565) “ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อันประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร”

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าบุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานของตนเองนั้นสำคัญและมีคุณค่าต่อเป้าหมายขององค์กร จึงเต็มใจที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ความสำคัญความผูกพันในองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร ดังนี้

ซูซีย์ สมิทธิไกร และ พงษ์จันทร์ ภูเขาพานิชย์ (2560) กล่าวว่า “ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับความสำเร็จขององค์กร หากต้องการบรรลุเป้าหมายสำเร็จขององค์กรใด ๆ จะต้องการความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ อีกทั้งยังต้องการมีคุณภาพที่ดีในด้านความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน และต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและคุณลักษณะที่ได้รับความสนใจทั้งจากนักวิชาการและนักบริหารปัจจุบัน ได้รวมถึงคุณลักษณะที่เรียกว่า “ความผูกพันต่อองค์กร”.

ธัญพร ลาภทิพนนท์ (2556) อ้างถึงใน กฤติกา เตโช (2562) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างแรกแล้วเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรที่แข็งแกร่ง จะส่งผลให้พนักงานมีเสถียรภาพที่มากขึ้น และจะมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแผนกำหนดขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีฤทธิ์ส่งเสริมในการเตรียมความพร้อมองค์กรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในทัศนะของบุคลากรภายนอก นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวช่วยในการทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ”

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) อ้างถึงใน อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง (2564) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับความเป็นทางการขององค์กร ซึ่งสามารถใช้ในการคาดการณ์ภาวะการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีระดับการผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ผลกระทบที่ดีจะเกิดขึ้นทั้งต่อองค์กรและบุคคลที่ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น”

สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือความสามารถในการทำนายอัตราการเข้า-ออกของสมาชิกในองค์กรได้ ซึ่งภายในองค์กรความผูกพันนี้มีบทบาทเป็นตัวเชื่อมโยงที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดจินตนาการและเป้าหมายที่ชัดเจน สิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกมีความทุ่มเทในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันให้องค์กรดำเนินการอย่างเต็ม

ประสิทธิภาพ ดังนั้นความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมในบริบทขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีการแสดงออกมาทั้งในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

เจษฎา นกน้อย (2560) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดีของพนักงานเป็นตัววัดระดับที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งสำคัญขององค์กรและอยากทำงานร่วมกับองค์กรไปต่ออีก เป็นการวัดความตั้งใจการยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กรและระดับอารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจของพนักงานในการทำงานกับองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะทั้งหมด 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันตามอารมณ์และความรู้สึก: เป็นอารมณ์ที่ให้ความสำคัญและแสดงถึงความพยายามที่พนักงานต้องมีและความปรารถนาในการทำงานในองค์กรต่อไป
2. ความผูกพันตามหน้าที่: เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบตามหน้าที่ของพนักงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากวัฒนธรรมและความเคารพองค์กรจะเป็นแรงบันดาลใจให้กับพนักงานผูกพันกับองค์กร เพื่อทำหน้าที่และรับภาระหน้าที่ในองค์กร
3. ความผูกพันตามการลงทุน: เป็นการลงทุนด้าน เวลา ความพยายาม เพื่อสร้างความผูกพันให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น รวมถึงการรับรู้ถึงการสูญเสียทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้และสถานะทางสังคมของพนักงานและหาจุดข้อแข็งของแต่ละระดับความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน”

Miner (1992)อ้างถึงใน อนิรุทธิ ฝ่องแผ้ว พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ และพงษ์ อัครเทวา (2563) “ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้ 2 ด้าน คือ

1. (Behavior Commitment) ความผูกพันด้านพฤติกรรม คือความผูกพันต่อองค์กรในพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีความต้องการในการลาออกจากองค์กร และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากได้มีการเปรียบเทียบส่วนได้ส่วนเสียที่จะเกิดขึ้นจากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. (Attitudinal Commitment) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ ถือเป็นความรู้สึกที่สำคัญของบุคคลที่เขาารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรนั้น ซึ่งมีแนวคิดที่แตกต่างจากมุมมองเดิมที่เน้นตัวชีวิตที่ชัดเจนมากกว่าการคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลสามารถแสดงออกได้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ เช่น ความเชื่อมั่นและความยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”

Duham, Grube, and Castaneda (1994) นำมาอ้างอิงในงาน “ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกและองค์กร” (Matawan Lerthawutwongsa, 2564) ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ดีต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งสำคัญและมีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากการคำนึงถึงค่าใช้จ่ายทั้งทางการเงินและทางส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร ที่มีการยอมรับมาตรฐานทางสังคมและการกระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

นภัสสร พรหมเชียว (2565) ได้อ้างถึง Meyer and Allen (1997) “ซึ่งได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม”

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในแบบสอบถามตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน นภัสสร พรหมเชียว (2565) เพื่อจึงนำมาเป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) "ความพึงพอใจในการทำงาน" "เป็นการรับรู้และ ความรู้สึก รวมทั้งความรู้สึกที่มีอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่เป็นบวก และเกิดความสุข จาก การปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ยังสร้างกระตือรือร้นและความพึงพอใจให้กับบุคคลให้มี ปณิธาน และความใจเย็นในการที่จะผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสามารถประสบ ความสำเร็จและสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี"

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) "ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองปฏิบัติถ้าหากพนักงานเกิด ความรู้สึกเชิงบวกก็จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และส่งผลดีต่อองค์กร"

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558) อ้างถึงใน อับดุลการี สระวี (2563) "ให้ความหมายของ ความ พึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจ จะสามารถถือเป็นสภาวะของจิตใจที่มีความ อบอุ่นต่อความรู้สึกจิตสำนึกกันได้ และผลที่ได้รับจากความพึงพอใจนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ อุทานให้กับความรู้สึกเหล่านั้นซึ่งสร้างความสุข ความมีศรัทธาใจ และ ความมีกำลังใจ อีกทั้งยังมีผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่ง ซึ่งมุ่งหมายไป ที่การสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ"

จากข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่า ผู้วิจัยพบว่าผลลัพธ์ จากการปฏิบัติงานที่ได้ประโยชน์และค่าตอบแทนตรงตามที่คาดหวัง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดี อยู่ในระดับที่เขายอมรับได้ทางอารมณ์ จากนั้นผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการกระตุ้นให้ต้องการไป ทำงานและสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจใน การทำงาน ดังนี้

จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) กล่าวว่า "ความสำคัญของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคล อยู่ที่ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นมีความสนใจใน งานมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งยังกระทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น และ สร้างความพึงพอใจในการนำความรู้และความสามารถที่ผู้คนมีไว้มาใช้ประโยชน์ให้กับองค์กร ทำ ให้องค์กรเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้"

ปราณี เข้มทอง (2557) "ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก โดยความพึงพอใจนี้ได้รับผลกระทบบวกต่อการปฏิบัติงานในทางที่ดี ซึ่งทำให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็น

ความพึงพอใจมีค่าสูง ผ่านการสร้างประสบการณ์และความรู้สึกที่กระตือรือร้นในตัวบุคคล อีกทั้งยังเพิ่มความมุ่งมั่น มีกำลังใจ คุณลักษณะเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญ”

จิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557) ได้กล่าวว่า “ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะเกิดผลบวกต่องานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย แต่หากองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้คุณภาพงานลดลง การขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยด้วย ”

กิตติภา สนิทไทย (2561) กล่าวว่า “ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกที่แต่ละบุคคลมีและมีผลต่อบัณฑิตที่เกี่ยวของกับงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ผลจากนี้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้อย่างแท้จริง”

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยเฉพาะความพึงพอใจที่แสดงออกผ่านการปฏิบัติงานที่เต็มเปี่ยมด้วยความสุขและความตั้งใจสูง สามารถส่งเสริมให้ผลงานมีคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งสำหรับบุคคลและองค์กร วัฒนธรรมการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยความพึงพอใจจะได้รับประสิทธิผลที่ดีในเชิงวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรจะมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

Gilmer (1967)อ้างถึงใน สมฤดี คุ่มเดช (2560)ได้สรุป “ความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย ดังนี้

1. (Security) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานที่ได้รับจากองค์กร
2. (Opportunity for Advancement) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น

3. (Company and Management) ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานขององค์กร

4. (Wages) ค่าจ้าง หรือค่าครองชีพที่พึงได้รับจากองค์กร

5. (Intrinsic Aspects of the Job) ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถและทักษะส่วนบุคคล และความรู้ที่เรามี เช่น ได้งานตามความถนัด

6. (Supervision) การปกครองบังคับบัญชา เช่น การบริหารงานที่ไม่ดีและไม่เป็นธรรม เป็นสาเหตุทำให้บุคคลนั้นลาออกจางานได้ ซึ่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานของผู้บังคับบัญชาได้

7. (Social Aspects of the Job) ลักษณะทางสังคมของงาน หรือความพอใจในงาน

8. (Communication) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ดี จึงให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร เพราะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กรได้ดี

9. (Working Condition) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน อากาศ แสงเสียง และสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีส่วนบั่นทอนหรือเสริมสร้างความพึงพอใจได้

10. (Benefits) การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนถือเป็น สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ”

Smith, Kendall, and Hulin (1969) อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาฑกุล (2563) ได้กล่าวว่า “องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน

3. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึงความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เป็นทีมในองค์กร ซึ่งมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน”

อชวารุงเรือง (2561) ได้มีการอ้างอิงหนังสือของ Locke (1976) “ที่เสนอหนึ่งในกรอบการวัดความพึงพอใจในการทำงานแบบมีองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบไปด้วย:

1. ลักษณะงาน: แต่ละลักษณะของงานที่สำคัญได้แก่ความน่าสนใจในงาน โอกาสในการเรียนรู้ในงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ ความสำเร็จในการทำงาน การควบคุมบนการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน: การได้รับจำนวนเงินตรงตามความเป็นธรรม
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง: โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ
4. ความเคารพและการยอมรับ: การได้รับการยอมรับและการยกย่องสำหรับผลงานที่สำเร็จอย่างเหมาะสมและความน่าเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์และสวัสดิการ: องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ เกื้อกูล เช่น บำเหน็จตอบแทน สวัสดิการอื่นๆ เช่น การดูแลสุขภาพ และวันหยุด
6. เงื่อนไขการทำงาน: ยอมรับความสำคัญของเงื่อนไขการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิอากาศ รูปแบบของอาคารและสถานที่ทำงาน
7. บัญชาการและประสบการณ์บริหาร: แนวทางการบังคับบัญชาและศักยภาพในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารจัดการ
8. เพื่อนร่วมงาน: ความช่วยเหลือและความเป็นมิตรอันดีในช่วงทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน: การให้ความสำคัญแก่การดูแลบุคลากรภายในองค์กร และนโยบายการบริหารขององค์กร”

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า หากพนักงานพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่องค์กรได้ให้ความช่วยเหลือการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผลงานมีคุณภาพส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและผลผลิตขององค์กร ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม โดยอ้างอิงจาก Smith et al. (1969) ใน สุรเดช เตชะวาทีกุล (2563) เป็นแบบอย่างการวิจัย.

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

ไพรัช ศิลาศรี (2559) ให้ความหมายว่า “ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อุทิศตนและทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร และในการทำงานนั้นไม่ว่าจะเป็น วัฒนธรรม ผลงาน ตลอดจนรู้สึกอยากทำงานอยู่ในองค์กร”

Peter and Richard (1962) อ้างถึงใน ปรีณาพรรณ ทัทมาลี (2563) “ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงาน มีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

- 1) พฤติกรรมแบบริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
- 3) ความอึดติปีไต่ย
- 4) ความสามารถในการผลักดัน
- 5) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง”

นิวัติ จันทราช (2564) “ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือบริษัท และยินดีมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมสนับสนุนองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร รวมถึงมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร”

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจในการทำงานและมีความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ เอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการแสดงออกมาทั้งในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) อ้างถึงใน ชัชพร มานะกิจ (2561) “ได้นำเสนอ 5 ขั้นตอนในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนี้ 1) ให้ทำความเข้าใจว่าบุคลากรเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้องค์กรนั้น 2) เคารพในการตัดสินใจความคิดเห็นในความรู้ และทักษะของบุคลากร 3) ลดการจัการที่ลงมาจากผู้บริหาร 4) มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากร 5) ให้ความเท่าเทียมกับพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง”

Hoy and Rees (1974) อ้างถึงใน เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2561) “กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างองค์กรและบุคคล คือ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น ทำให้ทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร และความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้าเมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในหัวหน้า ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า โดยความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์

3. การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคล หรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ ได้แก่ ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหัวหน้า”

Adler (1988) “ได้ระบุองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. (Dominant) การมีอำนาจเหนือผู้อื่นคือ ความรับผิดชอบขององค์กร ที่จะต้องสร้างให้พนักงานสามารถทำงาน มีความเข้มแข็งและสามารถจัดการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การสร้างให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าการแสดงสัญลักษณ์ของตนเองและกลุ่มพนักงานสามารถทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน และยังเป็นการสร้างแรงกระตุ้นระหว่างพนักงานให้เกิดแรงบันดาลใจ และสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

3. ความผูกพัน (commitment) การที่พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรผ่านกิจกรรมขององค์กร จะทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด

4. การบูรณาการ (Integration) การที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันเกิดความรักในองค์กร มีความสามัคคีในการทำงานและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นหนึ่งเดียว

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal Alignment) การที่บริษัทสร้างให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายในองค์กร จะทำให้ทำงานได้สำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้ได้”

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) อ้างถึงใน บัญชา ชัยประสานศิลป์ (2563) “ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ ดังนี้ 1)ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก 3) ด้านการรับรู้”

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความผูกพัน ความรู้สึกรัก ที่มีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดี ก็จะทุ่มเทพยายามในการทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือก Hoy and Rees (1974) อ้างถึงใน เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2561) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2. ด้านความรู้สึก 3. การรับรู้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการทำงาน

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ทำการศึกษา “กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ อายุ เพศ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

ธัญพร สิ้นพัฒน์พงศ์ (2560) “ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิง

ปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทาง ประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัด กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร”

เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร วัดอุปประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความ พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานรักษา ความปลอดภัยของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทุกด้านยกเว้นเพศ มี ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณค่าของงานที่ได้รับ มอบหมายสัมพันธภาพในที่ทำงานบทบาทหน้าที่ในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ การ ทำงาน เป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน แผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564) ได้มีการศึกษา “ความพึงพอใจในชีวิตและการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการ เป็นการวิจัยแบบไม่ ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความถูกต้องทาง เนื้อหา (Content Validity) และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอน บาค (Cronbach's Alpha) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวนทั้งสิ้น 223 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีปัจจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากร"

วีระยุทธ ช้อยหิรัญ (2566) ได้ทำการศึกษา "เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมนุญ เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมนุญโดยรวม และจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมพระธรรมนุญ จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมนุญโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน"

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ญภาภิญ เจริญชันษา (2561) ที่วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์ ในปี 2561 ได้รับการทำการศึกษาใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบไปด้วยพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ จำนวน 208 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลสำคัญในการจงรักภักดีต่อองค์กรที่ระดับสถิติที่มีค่า p-value ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ด้านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01" ในส่วนของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจีเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจีเนียริง จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจีเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 192 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ เช่น ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

อมรรัตน์ ไทยจุ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี และ 2) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทฯ จำนวน 113 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด วุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานขาย รายได้ 30,001- 40,000 บาท และอายุงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ และด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

สิรดนัย บุญรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน”

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

กัญญาวิรัตน์ฐิ ธิมาวรรณัตต และอนุชิตร์ ชำของ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน การจัดการสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริหาร ฝ่ายขายภาคสนาม บริษัท เคที อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ความพึงพอใจสูงสุด ในด้านการจัดการสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพได้รับความสนใจสูงสุด ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านบรรทัดฐาน และความถูกต้องทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรยังระบุว่า ด้านการอบรมความรู้สินค้า และบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานในหลายด้าน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งที่สูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาและรายได้ต่ำกว่า”

วาสนา ทีวะเวช (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยคือ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน (2) วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล, และ (4) สัมผัสความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้พนักงานจำนวน 320 คน จากธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นกลุ่มตัวอย่างการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพนักงานชายหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปสู่การพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การวิจัยนี้เน้นที่การสำรวจ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 220 คน จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

และการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคสถิติพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลที่ 0.81 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่สูง พร้อมทั้งความสำคัญของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกที่มีน้ำหนัก -0.70 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกที่มีน้ำหนัก -0.73 ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร”

กรรณก วงษ์สุวรรณ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะทางประชากร การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร 2) ความแตกต่างระหว่างการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์จำแนกตามลักษณะประชากร 3) ความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะประชากร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อกับความพึงพอใจ และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก ความพึงพอใจในระดับมาก และความผูกพันในระดับมากที่สุด 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันมีการเปิดรับสื่อแตกต่างกัน 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน 4) การเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 305 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยเหล่านี้มีระดับสูง โดยความผูกพันต่อองค์กรมีสามด้าน คือ ด้านจิตใจ (สูงสุด) ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงซ้อนชี้ให้เห็นว่า

ความผูกพันด้านจิตใจมีผลบวกต่อความจงรักภักดี และผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่งผลบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มความจงรักภักดี นอกจากนี้ความจงรักภักดียังช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานการวิจัยนี้แนะนำว่าบริษัทควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านจิตใจ เนื่องจากส่วนนี้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความจงรักภักดีและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้นและมีโอกาสในการประสบความสำเร็จทางธุรกิจที่สูงขึ้น"

วารารณ ชื่นจรรยา และเนตรพัฒนา ยาวีราษ (2565) ได้ทำการศึกษา "เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 276 คน ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของความผูกพันในองค์การ พบว่า ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานลูกจ้างชั่วคราว มีผลต่อความภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความพึงพอใจในงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างชั่วคราว มีผลต่อความภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ และระดับการศึกษาของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05"

สินิทรา สุขสวัสดิ์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน เช่น ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางระหว่างโควิด-19 ทางด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม และความภักดีต่อองค์การยังคงอยู่ในระดับมากทั้งก่อนและระหว่าง

โควิด-19 การทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด-19”

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปริณดาพรรณ ทัทมาลี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี ชุดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร และแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายศาสนา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา โอกาสและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01”

รินลณี วงศ์ยะรา (2564) “ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ แยกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารทหารไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05”

ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 450 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

อภิชาติ เนติรังษีวัชร และคณะ (2564) “ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว จำนวน 406 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจ และความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 84.1 และ 86.2 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ความเป็นอิสระความเป็นธรรมในค่าตอบแทน และแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความภักดี ได้แก่ ชีตความสามารถ ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อความภักดีด้วย”

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ในการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสุบัญญัติ ชาญชาญ (2543) อ่างถึงใน นัสรีน มะรานอ นาถฤดี สุขสวัสดิ์ และโกมลมณี เกตตะพันธ์ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษา เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้พฤติกรรม ทศนคติ ความคิด มีลักษณะที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาในความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ่างถึงใน นภัสสร พรหมเชียว (2565) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ทางสังคม มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Smith et al. (1969) อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทีกุล (2563) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Hoy and Rees (1974) อ้างถึงใน เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2561) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2. ด้านความรู้สึก 3. การรับรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรที่มี ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม จำนวน 629 คน (ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม เดือน กันยายน, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม จำนวน 245 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1976) กรณี ทราบจำนวนประชากรกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 244.51 คน หรือประมาณ 245 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความ ผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{629}{1 + (629)(0.05)^2}$$

$n = 244.51$ ตัวอย่าง หรือประมาณ 245 ตัวอย่าง

โดยที่	N หมายถึง	ขนาดของประชากร
	n หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	e หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้ คือ 95% หรือ 0.05%

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 260 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มหรือชั้นย่อย ๆ ก่อน แล้วเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional) ในแต่ละชั้น จากนั้นจึงใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน การสุ่มวิธีนี้จะต้องมีรายชื่อประชากรทั้งหมดและมีการให้เลขกำกับ วิธีการ อาจใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อประชากรทั้งหมด หรือใช้ตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วย รายชื่อทั้งหมดของประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แต่ละตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	502	208
พนักงานราชการ	23	10
ลูกจ้างประจำ	28	11
ลูกจ้างประจำแบบเหมา	76	31
รวม	629	260

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละตำแหน่งงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการสุ่มรายชื่อประชากรแต่ละตำแหน่งงานแบบจับฉลากไม่ได้กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระจายข้อมูลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานที่ประชากรปฏิบัติงานอยู่ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาถึง “ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้

ดังนี้

- 2.1 อายุ 20-30 ปี
- 2.2 อายุ 31 – 40 ปี
- 2.3 อายุ 41 – 50 ปี
- 2.4 อายุ 51 – 60 ปี
3. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ดั่งนี้
- 3.1 โสด
- 3.2 สมรส
- 3.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ดั่งนี้
- 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 4.3 ปริญญาโท
- 4.4 สูงกว่าปริญญาโท
5. ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ดั่งนี้
- 5.1 ข้าราชการ
- 5.2 พนักงานราชการ
- 5.3 ลูกจ้างประจำ
- 5.4 ลูกจ้างประจำแบบเหมา
6. ตำแหน่งในสายงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดั่งนี้
- 6.1 ตำแหน่งในสายงานหลัก
- 6.2 ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน
7. อายุการทำงานในองค์กร ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดั่งนี้
- 7.1 ต่ำกว่า 1 ปี
- 7.2 1 – 5 ปี

7.3 6 - 10 ปี

7.4 11 - 20 ปี

7.5 20 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ดังนี้

8.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท

8.2 15,001 - 25,000 บาท

8.3 25,001 - 35,000 บาท

8.4 35,001 - 45,000 บาท

8.5 45,001 - 55,000 บาท

8.6 55,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยมีคำถาม จำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
4.21 -5.00	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 -4.20	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 -3.40	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 -2.60	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 -1.80	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีคำถาม จำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 -5.00	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 -4.20	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 -3.40	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 -2.60	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 -1.80	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก การรับรู้ โดยมีคำถาม จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4.21 -5.00	มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 -4.20	มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 -3.40	มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 -2.60	มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 -1.80	มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไป ทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หาก ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้อง ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.822
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.701
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.807
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.747
ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน	0.878
ด้านลักษณะงาน	0.847
ด้านค่าตอบแทน	0.869
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.823
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.848
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.872
ส่วนที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.891
พฤติกรรมที่แสดงออก	0.894
ความรู้สึกรัก	0.797
การรับรู้	0.845

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยแบ่งลักษณะของ แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้
 - ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยใช้การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ แบ่งเป็น 3 ด้าน วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 5 ด้าน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาส

และความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก การรับรู้ แบ่งเป็น 3 ด้าน วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่าง

ง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

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

ตัวอย่าง	เมื่อ	S. D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม
		$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยก
กำลังสอง		$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของแต่ละด้วยกำลังสอง
		n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$Cronbachs'alpha = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

ระหว่างคำถาม	เมื่อ	$Cronbachs'alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
		K	แทน	จำนวนคำถาม
		$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วม
		$\overline{variance}$	แทนค่า	เฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ที่ 1

ที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่า $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

ใช้ค่า Brow-Forsythe (B) กรณีที่ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_j}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ β แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์

ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติทดสอบของเลวีเน (Levene Test for Equality of variances)

ใช้สำหรับทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน k ทรีตเมนต์โดยไม่กำหนดลักษณะการแจกแจงของตัวแปร (Levene, 1960) ดังนี้

$$W = (n-2) \frac{\sum_{i=1}^2 n_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

เมื่อ $Z_{ij} =$

โดย X_{ij} คือ ข้อมูลลำดับที่ j ในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$$\bar{Z}_i = \frac{\sum_{j=1}^{n_i} Z_{ij}}{n_i}, \quad \bar{Z}_{..} = \frac{\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^{n_i} Z_{ij}}{n}$$

$$n = \sum_{i=1}^2 n_i$$

n_i คือ ขนาดตัวอย่าง ของกลุ่ม i

เกณฑ์การตัดสินใจ จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ

$$W > F_{\alpha, I, n-2}$$

โดย α คือระดับนัยสำคัญ

3.4 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r คือ

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
 เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.81 – 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.41 – 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.21 – 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
M.S. Squares)	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

4. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

5. ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	33.50%
หญิง	173	66.50
รวม	260	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	54	20.80
31 – 40 ปี	112	43.10
41 – 50 ปี	65	25.00
51 – 60 ปี	29	11.20
รวม	260	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 20-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	138	53.10
สมรส	104	40.00
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	18	6.90
รวม	260	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	166	63.90
ปริญญาโท	82	31.50
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.80
รวม	260	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 82 คน คิดเป็น

ร้อยละ 31.50 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	193	74.20
พนักงานราชการ	35	13.50
ลูกจ้างประจำ	15	5.80
ลูกจ้างประจำแบบเหมา	17	6.50
รวม	260	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ลูกจ้างประจำแบบเหมา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

ตำแหน่งในสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งในสายงานหลัก	132	50.80
ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	128	49.20
รวม	260	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาคือ ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร

อายุการทำงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	2.70
1 - 5 ปี	88	33.90
6 - 10 ปี	69	26.50
11 - 20 ปี	63	24.20
20 ปีขึ้นไป	33	12.70
รวม	260	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	21	8.10
15,001 - 25,000 บาท	110	42.30
25,001 - 35,000 บาท	74	28.50
35,001 - 45,000 บาท	27	10.30
45,001 - 55,000 บาท	14	5.40
55,001 บาท ขึ้นไป	14	5.40
รวม	260	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รายได้ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ได้รายต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 รายได้ 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และรายได้ 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	χ	S.D.	แปลผล
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.98	0.645	มาก
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.35	0.490	มากที่สุด
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	3.93	0.634	มาก
รวม	4.08	0.516	มาก

จากตาราง 10 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	3.95	0.718	มาก
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	3.90	0.730	มาก
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้	4.27	0.688	มากที่สุด
4. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริง ให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน	3.93	0.823	มาก
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย	3.86	0.854	มาก
รวม	3.98	0.645	มาก

จากตาราง 11 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันด้านจิตใจในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริง ให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.39	0.621	มากที่สุด
2. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.528	มากที่สุด
3. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	4.34	0.611	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.25	0.684	มากที่สุด
รวม	4.35	0.490	มากที่สุด

จากตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.90	0.925	มาก
2. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กร	4.02	0.730	มาก
3. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.25	0.693	มากที่สุด
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งอื่น	3.57	0.986	มาก
รวม	3.93	0.634	มาก

จากตาราง 13 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการคงอยู่ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	3.98	0.595	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.44	0.842	มาก
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.86	0.675	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.00	0.638	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.668	มาก
รวม	3.87	0.568	มาก

จากตาราง 14 ความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน	3.76	0.912	มาก
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.07	0.677	มาก
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะ อื่นๆ ให้กับท่านได้	4.14	0.612	มาก
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ ความคิดสร้างสรรค์ได้	3.96	0.770	มาก
รวม	3.98	0.595	มาก

จากตาราง 15 ความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้
งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่นๆ ให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 งานที่ท่านได้
ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 งานที่ท่าน
ได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และงานที่ท่าน
ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.76 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.50	1.00	มาก
2. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.07	1.154	ปานกลาง
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร	3.65	0.923	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของเจ้าหน้าที่	3.63	0.935	มาก
5. เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสม เมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน	3.32	1.071	ปานกลาง
รวม	3.44	0.842	มาก

จากตาราง 16 ความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.00	0.817	มาก
2. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก	3.75	0.880	มาก
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน	3.95	0.794	มาก
4. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อม ที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75	0.898	มาก
5. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน	3.87	0.801	มาก
รวม	3.86	0.675	มาก

จากตาราง 17 ความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้า ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน	3.90	0.730	มาก
2. หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี	3.96	0.777	มาก
3. หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.07	0.770	มาก
4. เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	3.97	0.795	มาก
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	4.10	0.710	มาก
รวม	4.00	0.638	มาก

จากตาราง 18 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และนโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.11	0.697	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	4.06	0.776	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.10	0.682	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	4.10	0.746	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ	4.14	0.743	มาก
รวม	4.10	0.668	มาก

จากตาราง 19 ความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ร่วมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.77	0.716	มาก
ด้านความรู้สึก	3.93	0.662	มาก
ด้านการรับรู้	3.89	0.686	มาก
รวม	3.87	0.623	มาก

จากตาราง 20 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	4.13	0.704	มาก
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน	3.74	0.887	มาก
3. ท่านจะไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า เช่น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ	3.43	1.036	มาก
รวม	3.77	0.716	มาก

จากตาราง 21 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อมีปัญหาคิดขึ้น ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และท่านจะไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า เช่น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.97	0.711	มาก
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่อยู่องค์กรนี้	4.13	0.670	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนี้เท่าเทียมกับคนอื่น	3.84	0.769	มาก
4. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.79	0.835	มาก
รวม	3.93	0.662	มาก

จากตาราง 22 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่อยู่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนี้เท่าเทียมกับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรนี้	3.95	0.784	มาก
2. ท่านให้ความเชื่อมั่น และเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	4.03	0.724	มาก
3. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบแทนเสมอ	3.68	0.902	มาก
รวม	3.89	0.686	มาก

จากตาราง 23 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการรับรู้ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความเชื่อมั่น และเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบแทนเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0 =$ เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 24 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means					
		\bar{x}	n	S.D.	t	df	p-value
ความพึงพอใจใน	ชาย	3.88	87	0.614	0.218	258	0.827
การทำงานโดยรวม	หญิง	3.87	173	0.545			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม	2.552	3	256	0.504

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.504 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละกลุ่มช่วงอายุ มีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.654	1.551	5.038	0.002
	ภายในกลุ่ม	256	78.829	0.308		
	รวม	259	83.483			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

อายุ	\bar{x}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.86	3.82	3.81	4.25
20-30 ปี	3.86	-	0.043 (0.996)	0.051 (0.996)	-0.385* (0.035)
31-40 ปี	3.82		-	0.008 (1.000)	-0.429* (0.011)
41-50 ปี	3.81			-	-0.437* (0.016)
51-60 ปี	4.25				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ แบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มอายุ 20-30 ปี กับ กลุ่ม อายุ 51-60 ปี ไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม อายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่า กลุ่ม อายุ 51-60 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.385

คู่ที่ 2 กลุ่มอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่ม อายุ 51-60 ปี ไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม อายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่า กลุ่ม อายุ 51-60 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.429

คู่ที่ 3 กลุ่มอายุ 41-50 ปี กับ กลุ่ม อายุ 51-60 ปี ไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม อายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่ม อายุ 51-60 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.437

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทาง ประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดี่ยว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	2.953	2	257	0.054

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับสถานภาพ โดยใช้วิธี F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.209	0.604	1.888	0.154
	ภายในกลุ่ม	257	82.275	0.320		
รวม		259	83.483			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.154 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า

p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	2.378	3	256	0.070

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.133	1.044	3.327	0.020
	ภายในกลุ่ม	256	80.351	0.314		
รวม		259	83.483			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		3.88	3.95	3.71	4.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	-0.071 (0.697)	0.161 (0.391)	-0.292 (0.502)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.95		-	0.232* (0.002)	-0.221 (0.580)
ปริญญาโท	3.71			-	-0.453 (0.260)
สูงกว่าปริญญาโท	4.17				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่คือ กลุ่ม ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม ระดับการศึกษาปริญญาโท เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน หากผลทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least

Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ได้บ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตำแหน่งงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	0.730	3	256	0.535

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตาม โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.535 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละตำแหน่งงาน มีความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.362	0.454	1.415	0.239
	ภายในกลุ่ม	256	82.122	0.321		
	รวม	259	83.483			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.239 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งในสายงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 35 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของตำแหน่งในสายงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งในสายงาน	t-test for Equality of Means					
		\bar{x}	n	S.D.	t	df	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	หลัก	3.83	132	0.607	0.214	258	0.220
	สนับสนุน	3.92	128	0.523			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งในสายงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน หากผลทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

อายุการทำงานในองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	1.591	4	255	0.177

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละอายุการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.340	1.085	3.496	0.008
	ภายในกลุ่ม	255	79.143	0.310		
	รวม	259	83.483			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

อายุการทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.08	3.81	3.75	3.91	4.15
ต่ำกว่า 1 ปี	4.08	-	0.263 (0.230)	0.327 (0.140)	0.163 (0.462)	-0.077 (0.741)
1-5 ปี	3.81		-	0.064 (0.477)	-0.100 (0.280)	-0.340* (0.003)
6-10 ปี	3.75			-	-0.163 (0.094)	-0.403* (0.001)
11-20 ปี	3.91				-	-0.240* (0.046)
20 ปีขึ้นไป	4.15					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ แบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการ

ทำงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่ม อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.340

คู่ที่ 2 กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่ม อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.403

คู่ที่ 3 กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่ม อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.240

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ

Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน หากผลทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	2.288	5	254	0.047

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรม
โรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	2.179	5	99.905	0.062

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน
อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม โดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่า
มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะ
ทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสาย
งาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มี
ลักษณะ ด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้าน
ประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีลักษณะด้าน
ประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของเพศกับ
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 41 แสดงผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test ของเพศกับกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means					
		\bar{x}	n	S.D.	t	df	p-value
ความจงรักภักดีต่อ	ชาย	3.92	87	0.678	0.859	258	0.391
องค์กรโดยรวม	หญิง	3.85	173	0.595			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.391 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดี ต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ หากผลทดสอบ

พบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดี ต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.748	3	256	0.525

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.016	2.672	7.382	0.000
	ภายในกลุ่ม	256	92.666	0.362		
	รวม	259	100.682			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

อายุ	\bar{x}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.82	3.80	3.81	4.37
20-30 ปี	3.82	-	0.020 (0.845)	0.016 (0.885)	-0.543* (0.000)
31-40 ปี	3.80		-	-0.003 (0.970)	-0.563* (0.000)
41-50 ปี	3.81			-	-0.559* (0.000)
51-60 ปี	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน
อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ
Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มอายุ 20-30 ปี กับ กลุ่มอายุ 51-60 ปีมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า
น้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีความแตกต่างเป็น
รายคู่กับกลุ่มอายุ 51-60 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุ
51-60 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.543

คู่ที่ 2 กลุ่มอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มอายุ 51-60 ปีมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า
น้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างเป็น
รายคู่กับกลุ่มอายุ 51-60 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุ
51-60 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.563

คู่ที่ 3 กลุ่มอายุ 41-50 ปี กับ กลุ่มอายุ 51-60 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุ 51-60 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.559

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	1.841	2	257	0.161

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับสถานภาพ โดยใช้วิธี F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.708	1.354	3.552	0.030
	ภายในกลุ่ม	97.974	257	0.381		
	รวม	100.682	259			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน

อุตสาหกรรม กระทรงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่าง กันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

สถานภาพ	\bar{x}	ไสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.78	3.96	4.06
ไสด	3.78	-	-	-0.279
			0.186*	
			(0.021)	(0.073)
สมรส	3.96		-	-0.093
				(0.555)
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.06			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างสถานภาพของเจ้าหน้าที่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่ม สถานภาพไสด กับกลุ่มสถานภาพสมรส มีค่า p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มสถานภาพไสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม สถานภาพสมรส เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มสถานภาพไสด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส โดย ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.186

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	2.375	3	256	0.071

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	4.382	1.461	3.883	0.010
	ภายในกลุ่ม	256	96.300	0.376		
รวม		259	100.682			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		3.94	3.96	3.68	4.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	-0.019 (0.924)	0.261 (0.206)	-0.060 (0.900)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.96		-	0.280* (0.001)	-0.041 (0.925)
ปริญญาโท	3.68			-	-0.321 (0.466)
สูงกว่าปริญญาโท	4.00				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.280

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน หากผลทดสอบ พบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตำแหน่งงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.245	3	256	0.865

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละตำแหน่งงาน มีค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.078	1.026	2.691	0.047
	ภายในกลุ่ม	256	97.604	0.381		
	รวม	259	100.682			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน

อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ แบบเหมา
		3.86	4.08	3.85	3.58
ข้าราชการ	3.86	-	-0.224* (0.050)	0.972 (1.000)	0.283 (0.072)
พนักงานราชการ	4.08		-	0.230 (0.230)	0.506* (0.006)
ลูกจ้างประจำ	3.85			-	0.277 (0.207)
ลูกจ้างประจำแบบเหมา	3.58				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ แบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ คู่ที่ 1 กลุ่มข้าราชการ กับกลุ่มพนักงานราชการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้าราชการ มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มพนักงานราชการ เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยกลุ่มกลุ่มข้าราชการ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.224

คู่ที่ 2 กลุ่มพนักงานราชการ กับกลุ่มลูกจ้างประจำแบบเหมา มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มพนักงานราชการ มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มลูกจ้างประจำแบบเหมา เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานราชการ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำแบบเหมาขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.506

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งในสายงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง 54 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งในสายงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งในสายงาน	t-test for Equality of Means					
		\bar{x}	n	S.D.	t	df	p-value
ความจงรักภักดีต่อ	หลัก	3.81	132	0.668	0.845	253	0.136
องค์กรโดยรวม	สนับสนุน	3.93	128	0.571			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 ผลทดสอบความแตกต่างแบบ t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.136 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งในสายงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

อายุการทำงานในองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	1.029	4	255	0.393

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test

พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ ละอายุการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ระหว่างกลุ่มไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับอายุการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	7.490	1.872	5.123	0.001
	ภายในกลุ่ม	255	93.192	0.365		
	รวม	259	100.682			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ใช้วิธี F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานที่ แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

อายุการทำงานในองค์กร	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.13	3.78	3.71	3.95	4.23
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.346 (0.147)	0.417 (0.083)	0.178 (0.461)	-0.099 (0.695)
1-5 ปี	3.78		-	0.071 (0.464)	-0.168 (0.094)	-0.444* (0.000)
6-10 ปี	3.71			-	-0.239* (0.024)	-0.516* (0.000)
11-20 ปี	3.95				-	-0.276* (0.034)
20 ปีขึ้นไป	4.23					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ แบบ Fisher's Least Significant Difference(LSD) พบว่า แตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.444

คู่ที่ 2 กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.029

คู่ที่ 3 กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.516

คู่ที่ 4 กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี กับ กลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.276

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 58 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	2.523	5	254	0.030

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 ผลการทดสอบค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างกันด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	2.867	5	112.493	0.018

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน
อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001- 55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป
		3.73	3.81	3.81	4.03	4.07	4.36
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.73	-	-0.085 (1.000)	-0.078 (1.000)	-0.301 (0.746)	-0.343 (0.806)	-0.629* (0.042)
15,001 - 25,000 บาท	3.81	-	-	0.007 (1.000)	-0.216 (0.851)	-0.258 (0.904)	-0.544 (0.051)
25,001 - 35,000 บาท	3.81	-	-	-	-0.223 (0.918)	-0.265 (0.933)	-0.550 (0.066)
35,001 - 45,000 บาท	4.03	-	-	-	-	-0.042 (1.000)	-0.328 (0.804)
45,001 - 55,000 บาท	4.07	-	-	-	-	-	-0.286 (0.968)
55,001 บาทขึ้นไป	4.36	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับกลุ่มรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ารายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.629

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความผูกพันด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ความผูกพันต่อ องค์กร	ความพึงพอใจในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value		
ด้านจิตใจ	0.730	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	0.595	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	0.694	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.673	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.673 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.730 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อ

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านบรรทัดฐาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการคงอยู่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทาง p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ความผูกพันต่อ องค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value		
ด้านจิตใจ	0.746	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	0.572	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	0.771	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.696	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.746 มีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านบรรทัดฐาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.572 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการคงอยู่ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีคิดเห็นในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

H_1 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value		
ด้านลักษณะงาน	0.694	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านค่าตอบแทน	0.702	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.841	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.679	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.608	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.705	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.705 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านค่าตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.702 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.841 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่

ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.608 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 64 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งในสายงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้ต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งในสายงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้ต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ความผูกพันด้านจิตใจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านการคงอยู่	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานการวิจัย	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ความผูกพันด้านจิตใจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านการคงอยู่	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานการวิจัย	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านลักษณะงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในองค์กร รายต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง ให้เจ้าหน้าที่ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร
3. เพื่อให้ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในการตัดสินใจวางแผนให้พนักงานและแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

4. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

4. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

5. ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 เป็นลูกจ้างประจำแบบเหมา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งในสายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาเป็นตำแหน่งในสายงานสนับสนุน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ตามลำดับ

อายุการทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อายุการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และมีรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านความผูกพันด้านจิตใจในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริง ให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

2. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

3. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการคงอยู่ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจการด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

2. ด้านค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่อง สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสม เมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.75 และ ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

4. ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ร่วมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านไม่

เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และท่านจะไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า เช่น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

2. ด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่อยู่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนี้เท่าเทียมกับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

3. ด้านการรับรู้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการรับรู้ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความเชื่อมั่น และเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบแทนเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปี

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี, อายุ 31-40 ปี และ อายุ 41-50 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มอายุ 51-60 ปี ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มสถานภาพโสดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มพนักงานราชการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำแบบเหมา

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี, อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี

เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.673 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.730 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.746 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.572 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลวิจัย พบว่า ความพึงพอใจการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.705 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานด้านลักษณะงานดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.702 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.841 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.608 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการวัดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าเพศ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในการทำงานก็อาจไม่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง อย่างไรก็ตาม การวิจัยดังกล่าวควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เพื่อไม่ให้สรุปผลการวิจัยที่แตกต่างกับความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระยุทธ ช้อยหิรัญ (2566) ที่พบว่าปัจจัย เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมธัญ ผลการวิจัยทั้งสองนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและประเภทของงานในแต่ละกรมอาจแตกต่างกัน แต่ปัจจัยเพศไม่ได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานของรัฐเหล่านี้ การทำความเข้าใจว่าปัจจัยอื่นๆ อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไรอาจต้องการการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อแยกแยะอิทธิพลที่แท้จริงของแต่ละปัจจัยเหล่านั้น

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ชี้ให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในหมู่เจ้าหน้าที่กรมดังกล่าว ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความแตกต่างของความคาดหวัง ค่านิยม และความต้องการในหมู่พนักงานที่มาจากหลากหลายรุ่น ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรภกรณ์ ชื่นจรรยา และเนตรวิมลพัฒนา ยาวีราช (2565) ที่พบว่าอายุและระดับการศึกษามีผลต่อความภักดีต่อองค์กรนั้น สนับสนุนผลการวิจัยข้างต้นโดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทในการกำหนดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่งานวิจัยของณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) และเชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ก็เน้นย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลในการสร้างความภักดีและความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอายุ ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้ และความคาดหวังในที่ทำงาน

สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง หรือหม้าย เท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ก็อาจทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เพื่อไม่ให้ผลการวิจัยแตกต่างกับสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเช่นเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นในส่วนของกรมโรงงานอุตสาหกรรมหรือสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ปัจจัยด้านสถานภาพและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่ได้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือการปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการมีนโยบายหรือการจัดการภายในที่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ทำให้สถานะส่วนบุคคลไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในหมู่เจ้าหน้าที่กรมดังกล่าว การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพิจารณาความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันของพนักงานตามระดับการศึกษาในการจัดการและการสร้างความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ ชื่นจรูญ และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565) ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เน้นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลในการส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีในงาน การศึกษานี้ช่วยเสริมความเข้าใจว่าระดับการศึกษาไม่เพียงแต่มีผลต่อความภักดี แต่ยังรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมักจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้อาจชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่า เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเจริญก้าวหน้า หรือแม้แต่ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2564) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยผลการวิจัยนั้นแสดงว่าตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการ ในทั้งสองการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นในกระทรวงอุตสาหกรรมหรือกระทรวงการคลัง ตำแหน่งงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือในชีวิตและการปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจชี้ถึงมาตรฐานการจัดการภายในและนโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่เสมอภาคและทำให้ปัจจัย เช่น ตำแหน่งงานไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือการปฏิบัติราชการของพนักงาน

ตำแหน่งในสายงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งในสายงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงมีระบบการจูงใจและสวัสดิการที่เท่าเทียมกันในทุกสายงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือสายงานใด นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและทัศนคติส่วนบุคคลอาจมีผลต่อระดับความพึงพอใจมากกว่าตำแหน่งงานก็เป็นได้ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์บางประการเช่นอายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะของงานที่แตกต่างกันระหว่างกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการไฟฟ้านครหลวง วัฒนธรรมองค์กร และความแตกต่างในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และนโยบายสวัสดิการของแต่ละองค์กร สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในบางหน่วยงานแต่ไม่ใช่ในหน่วยงานอื่น ๆ ตัวอย่างเช่นในกรมโรงงานอุตสาหกรรม อาจมีการจัดการและนโยบายที่ช่วยให้ความพึงพอใจในการทำงานมีความเสมอภาคมากขึ้นตามตำแหน่งงาน ในขณะที่ในการไฟฟ้านครหลวงอาจพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลมากขึ้น

อายุการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยมักจะมีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจและความคาดหวังสูง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุการทำงานมากอาจเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานประจำ หรือมีความรู้สึกที่ตนเองไม่ได้รับการยอมรับหรือมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร นอกจากนี้ ระดับความพึงพอใจในการทำงานอาจแตกต่างกันไปตามช่วงอายุการทำงานด้วย เช่น พนักงานในช่วงต้นอาชีพอาจมีความพึงพอใจแตกต่างจากพนักงานที่ใกล้เกษียณอายุ ดังนั้น องค์กรประกอบด้านอายุการทำงานจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าความต้องการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาผลของอายุการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของประสบการณ์ การเพิ่มขึ้นของความสามารถในการจัดการความท้าทายในงาน หรือการเพิ่มขึ้นของสวัสดิการและโอกาสในการเติบโตที่มาพร้อมกับการทำงานยาวนานในองค์กร

เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานยาวนาน มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานใหม่ ซึ่งอาจมีความคาดหวังหรือความต้องการที่ต่างออกไป

รายได้ต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจสะท้อนให้เห็นว่ามีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้ที่มีผลต่อความพึงพอใจมากกว่า เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเจริญก้าวหน้า หรือความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร นอกจากนี้ระดับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพอาจเป็นปัจจัยสำคัญกว่าจำนวนรายได้ที่แตกต่างกันมากหรือน้อย รวมถึงความคาดหวัง และมุมมองต่อรายได้ของแต่ละบุคคลก็อาจมีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้น แม้รายได้จะถือเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นปัจจัยเพียงอย่างเดียวที่กำหนดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระยุทธ ช้อยศิริ (2566) ที่พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระธรรมนูญ เนื่องจากรายได้ต่อเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ว่าค่าตอบแทนในหน่วยงานรัฐมีความคงที่และมีความแตกต่างกันไม่มากนัก เมื่อเทียบกับภาคเอกชน หรือการจัดการภายในและนโยบายสวัสดิการของหน่วยงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงไม่ว่าจะมีรายได้เท่าใดก็ตาม

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่า เช่น ความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพ และการได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม นอกจากนี้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับ การมีสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกเพศได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้การสนับสนุนและการประเมินผลที่ยุติธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของ

บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว พนักงานที่มีอายุมากกว่ามักจะมีคามผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานอาวุโส มักจะได้รับผลประโยชน์และสิทธิประโยชน์มากกว่า รวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้นเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฎภาภัญ เจริญชันษา (2561) ซึ่งแสดงว่าในภาคการธนาคารพาณิชย์ อายุมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นมักมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเนื่องจากได้รับประสบการณ์และการลงทุนจากองค์กรตลอดเวลาที่ผ่านมา ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความภักดีมากขึ้น เทียบกับพนักงานที่อายุน้อยกว่าซึ่งอาจยังคงสำรวจตัวเลือกในอาชีพและพิจารณาโอกาสที่เป็นไปได้อื่น ๆ

สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส การมีบุตร หรือสถานภาพอื่นๆ นั้นมีผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งล้วนมีผลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือลาออกจากองค์กรเพื่อแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีบุตรแล้ว อาจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากต้องการความมั่นคงในการทำงานและรายได้ที่แน่นอนเพื่อรองรับครอบครัว ในขณะที่พนักงานโสดอาจมีความเสี่ยงที่จะเปลี่ยนงานมากกว่า เพื่อแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ นอกจากนี้ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลก็อาจมีผลต่อความจงรักภักดีด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไชยจู (2563) ที่พบว่าในบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลที่รวมถึงสถานภาพส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจแสดงถึงผลกระทบจากความเป็นอยู่และความคาดหวังต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามสถานภาพของแต่ละบุคคล สถานภาพที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความต้องการและความสัมพันธ์ในองค์กร การรับรู้ถึงสวัสดิการและการสนับสนุนจากองค์กร รวมไปถึงมุมมองในการพัฒนาอาชีพในระยะยาวที่อาจมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในการมีความภักดีต่อองค์กร

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยืนยันว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ชื่นจรูญ และเนตรวิมลนา ยาวิราช (2565) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาของลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรของตน ไม่ว่าจะเป็นในสายงานอุตสาหกรรมหรือสถานศึกษา ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจทำให้พนักงานมีความคาดหวังที่สูงขึ้นเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตในอาชีพหรือความท้าทายในงานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งอาจนำไปสู่ความต้องการในการพัฒนาและความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่สูงขึ้นหากมีความพึงพอใจในงานที่ทำในทางกลับกัน ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าอาจส่งผลให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยครั้ง หากพบว่าความต้องการพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง

ตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนถึงความหลากหลายของความรู้สึกและความภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่พวกเขาดำรงอยู่ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าตำแหน่งงานอาจมีผลต่อการรับรู้ค่านิยมขององค์กร โอกาสในการเติบโต และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ไทยจุ (2563) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานในบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหนึ่งในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งงานต่อความจงรักภักดีนั้น ชี้ให้เห็นว่าตำแหน่งงานอาจสะท้อนถึงโอกาสในการเติบโต ความรับผิดชอบ การเข้าถึงทรัพยากร และการรับรู้คุณค่าจากองค์กรที่พนักงานได้รับ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ตำแหน่งงานที่มีความท้าทาย และโอกาสในการเติบโตมากขึ้นอาจทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งที่มีโอกาสจำกัด

ตำแหน่งในสายงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งในสายงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นข้อบ่งชี้ว่าภายในบริบทขององค์กรดังกล่าว ตำแหน่งหน้าที่

ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถตีความได้ว่าอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีมากกว่าตำแหน่งงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายการจัดการ และความรู้สึกถึงความยุติธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทไฟร์เทรดเอ็นจีเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) และการศึกษาของเชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทั้งสองการวิจัยเหล่านี้เสนอมุมมองว่าปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งงานโดยตรง เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ มีอิทธิพลอย่างมากต่อความภักดีต่อองค์กร

อายุการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงานและการเติบโตภายในองค์กร ต่อความรู้สึกของความภักดี ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากการที่พนักงานที่มีอายุการทำงานมากขึ้น รู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมมากขึ้นในองค์กร มีการเชื่อมโยงอารมณ์ที่แข็งแกร่งขึ้น หรือรู้สึกถึงความเชื่อมั่นในอาชีพการงานและความก้าวหน้าที่ยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของอมรรัตน์ ไทยจุ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร โดยผลการวิจัยทั้งสองชี้ให้เห็นแนวโน้มที่สอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่ามักจะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำกว่าผู้ที่ทำงานมานานกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ทำงานมานานขึ้นย่อมผูกพันกับองค์กรมากขึ้น จากประสบการณ์และความคุ้นเคยที่สั่งสมมา รวมถึงอาจได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกว่าจากการทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน จึงส่งผลให้มีความจงรักภักดีสูงกว่า

รายได้ต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และความภักดีต่อองค์กร การศึกษานี้ส่งเสริมความเข้าใจว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกของความภักดีและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนถึงการตอบแทนที่พนักงานรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม รายได้ที่เพียงพอและเป็นธรรม สามารถส่งเสริมความรู้สึกของความมั่นคงในอาชีพและการเติบโตในองค์กรได้ สอดคล้องกับการวิจัยของวรารภรณ์ ชื่นจรรยา และเนตรวิภา ญาวิราช (2565)

เน้นย้ำถึงอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิจัยนี้สามารถเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการศึกษาเกี่ยวกับรายได้โดยแสดงว่าปัจจัยทางการเงินและความพึงพอใจทางอารมณ์ที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กรของตนนั้นสามารถเสริมกันและกันเพื่อส่งเสริมความภักดีต่อองค์กรได้

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านจิตใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันของพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) โดยความผูกพันด้านจิตใจเป็นความรู้สึกรักชอบ ชื่นชม และเห็นคุณค่าต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน ทำท่าย และคุ้มค่าต่อการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง ย่อมรู้สึกดีต่อองค์กร รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงเช่นกัน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงย่อมรู้สึกว่าองค์กรมีค่าและมีความสำคัญต่อตนเอง ดังนั้น พนักงานเหล่านี้จึงมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ และรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานบทบาทหน้าที่ในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่และพันธะที่ต้องปฏิบัติต่อองค์กร เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด รวมถึงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางนี้อาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ดังนั้น แม้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจะมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยเพียงปัจจัยเดียวที่กำหนดระดับความพึงพอใจนี้ เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจและภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานยังส่งผลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่จะมีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก วงษ์สุวรรณ และคณะ (2565) โดยพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่พึงพอใจกับงานของตน มักมีแนวโน้มที่จะแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการในลักษณะที่เพิ่มความพึงพอใจในงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความจงรักภักดีในระยะยาว

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ถึงต้นทุนในการออกจากองค์กร ความผูกพันด้านนี้ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกว่าการออกจากองค์กรจะทำให้

ตนสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น เมื่อเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่แล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกสบายใจและปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกมั่นใจว่าองค์กรจะดูแลตนเองและครอบครัวเป็นอย่างดี รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นอกจากนี้ ความผูกพันด้านคงอยู่ยังส่งผลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่จะมีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะรักษาตำแหน่งงานของตนไว้ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทีระเวช (2563) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมต่างๆ ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยเฉพาะอาจสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะยังคงทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว และความพึงพอใจในการทำงานสามารถเพิ่มโอกาสในการมีความผูกพันแบบนี้ได้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเชื่อว่าองค์กรมีคุณค่าและเป้าหมายที่ตนยึดมั่น รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อ

องค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง รู้สึกรัก และภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของวารสารงาน ขึ้นจรรยา และเนตรพันธ์พัฒนา ยาวิราช (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีหน้าที่ และพันธะที่ต้องปฏิบัติต่อองค์กร เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด รวมถึงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจและภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางนี้ อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เช่น ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้อาจมีอิทธิพลประกอบในการกำหนดระดับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้วยเช่นกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ซึ่งศึกษาในกลุ่มนักบัญชีในจังหวัดระยองและพบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขาควรจะทำหน้าที่ต่อองค์กรเนื่องจากมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามคุณธรรมหรือความคาดหวังทางสังคม มีผลกระทบโดยตรงต่อความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้น ๆ ความจงรักภักดีนี้ไม่เพียงแต่แสดงออกผ่านความรู้สึกและทัศนคติเท่านั้น แต่ยังผ่านการปฏิบัติงานที่ดีและความตั้งใจที่จะยังคงอยู่กับองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ถึงต้นทุนในการออกจากองค์กร ความผูกพันด้านนี้ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกว่าการออกจากองค์กรจะทำให้ตนสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น เมื่อเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่แล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกสบายใจและปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกมั่นใจว่าองค์กรจะดูแลตนเองและครอบครัวเป็นอย่างดี รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แตกต่างกับงานวิจัยของวราภรณ์ ชื่นจรรยา และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ ของลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจการทำงานด้านลักษณะงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก ลักษณะงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน พนักงานที่มีความ

พึงพอใจกับลักษณะงานของตนเอง มักจะรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทาย น่าสนใจ และตรงกับ ความสนใจและความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ และมีความ ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ลักษณะงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกประสบความสำเร็จ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง พนักงานที่มี ความพึงพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของรินลณี วงศ์ยะรา (2564) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย โดยพบว่าลักษณะงานที่ ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยของรินลณี วงศ์ยะรา เน้นย้ำว่าความพึงพอใจในลักษณะงานต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จของงาน, และความมั่นคงในงานส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและนำไปสู่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งให้เห็น ถึงความสำคัญของการจัดการค่าตอบแทนในองค์กรเพื่อสร้างและรักษาความจงรักภักดีของ พนักงาน ความรู้สึกถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพซึ่งสามารถเพิ่ม ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความภักดีต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับการวิจัย ของ ปรีณาพรรณ ทัทมาลี (2563) ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ เหมาะสม สามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความ ผูกพันและยืนยันทรงการทำงานกับองค์กรในระยะยาวได้ ค่าตอบแทนไม่เพียงแต่รวมถึงเงินเดือน เท่านั้น แต่ยังรวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้ ซึ่งสามารถเพิ่มความรู้สึกของการได้รับการ ดูแลจากองค์กร และเสริมสร้างความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการพัฒนา ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างแท้จริง

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานทุกคนย่อมต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในองค์กร รู้สึกมีเป้าหมายในการทำงาน และรู้สึกมีอนาคตที่สดใสในการทำงานกับองค์กร ความสัมพันธ์ในระดับสูงมากนี้ เป็นเพราะโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระยะยาว เมื่อเจ้าหน้าที่เห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในสายอาชีพมากเพียงพอ ย่อมทำให้รู้สึกว่าการทำงานอยู่กับองค์กรนี้คุ้มค่าและมีประโยชน์ต่ออนาคต จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันอย่างแน่นแฟ้นในระยะยาว นอกจากนี้ โอกาสและความก้าวหน้ายังเชื่อมโยงกับความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี เนติรัฐศรีวิชา และคณะ (2564) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เห็นโอกาสในการเติบโตและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมักจะมีความรู้สึกผูกพัน และภักดีต่อองค์กรมากขึ้น โอกาสในการก้าวหน้าไม่เพียงแต่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขามีอนาคตที่มั่นคงและมีความหมายกับองค์กรด้วย

ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือพนักงานในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาที่ดียังส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น พนักงานจะมีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ (2564) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพในการสร้างความจงรักภักดีในพนักงาน การมี

ผู้บังคับบัญชาที่สามารถสื่อสารได้ดี ให้การสนับสนุน และเป็นที่น่าเชื่อถือสามารถทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชายังช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจของพนักงานในระยะยาว

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่พนักงานต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น วราภรณ์ ชื่นจรูญ และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า พึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูง ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานนาน ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นต้น

2. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูง ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานนาน ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เช่น สภาพการทำงาน สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน จัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะการดูแลครอบครัว เป็นต้น

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รู้จักและใกล้ชิดกันมากขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมปฐมนิเทศ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ด้านบรรทัดฐาน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาและ Coaching เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและสามารถเติบโตในอาชีพการงานได้

4. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร และภาคภูมิใจในการ

เป็นเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กำหนดและสื่อสารค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร ให้ความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ว่าองค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในอนาคต

5. จากการศึกษาความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความพึงพอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทุกด้าน ด้านลักษณะงาน ออกแบบงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสนใจของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ด้านค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ พิจารณาให้ค่าตอบแทนเพิ่มตามความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีช่องทางในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเอง พิจารณาให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างสม่ำเสมอ ด้านผู้บังคับบัญชา พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 1 พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความพึงพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาจากเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น องค์กรควรจัดทำโปรแกรมพัฒนาที่เน้นทั้งการพัฒนาทักษะและการเติบโตทางอาชีพเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เฉพาะกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นอาชีพ พิจารณานโยบายที่รองรับและเข้าถึงได้ยากสำหรับพนักงานในกลุ่มอายุที่สูงขึ้นหรือผู้ที่มีอายุการทำงานยาวนาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน และควรมีการเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับกลุ่มอายุน้อย และโปรแกรมที่เน้นการจัดการความเครียดสำหรับกลุ่มอายุมาก

7. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 2 พบว่า เพศและตำแหน่งในสายงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาอาชีพต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเพิ่มความจงรักภักดีในทุกกลุ่มอายุ นอกจากนี้ ควรพัฒนาโปรแกรมที่เอื้อต่อการเติบโตและความมั่นคงในอาชีพสำหรับพนักงานที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงานเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดี

8. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจและการคงอยู่มีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในทิศทางเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกัน พบว่า องค์กรควรพยายามทำความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ปานกลางเท่านั้นกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันนี้ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจัดทำโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถเห็นความคืบหน้าในอาชีพและเส้นทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและถูกต้องตามบรรทัดฐานขององค์กร

9. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 4 พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงส่วนตัวและความมั่นคงภายในองค์กร เช่น การจัดทำโครงการที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับองค์กร

10. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า การบริหารจัดการจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านโอกาสและความก้าวหน้าที่มีความสัมพันธ์สูงมากต่อความจงรักภักดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เป็นที่พนักงานให้ความสำคัญและมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา พัฒนาระบบโบนัสและเงินเดือนที่เชื่อมโยงกับผลการทำงานและความสำเร็จขององค์กร เพื่อช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความภักดี

11. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.35 อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรับผิดชอบและหน้าที่ในระดับสูง องค์กรควรเสริมสร้างและรักษาระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานนี้ไว้ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความมุ่งมั่น และการตระหนักรู้ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและความผูกพันในแนวทางเดียวกันให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและสำนึกในภารกิจขององค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถสำรวจว่ากลุ่มประชากรที่แตกต่างกันภายในองค์กรรับรู้ถึงความมุ่งมั่นและความพึงพอใจอย่างไร ซึ่งอาจรวมถึงการวิเคราะห์เชิงลึกว่าอายุ เพศ และวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้เหล่านี้ได้อย่างไร

2. การวิจัยเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ หรือระหว่างภาครัฐและเอกชนสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และผลกระทบต่อความพึงพอใจและความภักดีของเจ้าหน้าที่

3. การศึกษาว่าความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในงานมีการพัฒนาเมื่อเวลาผ่านไปภายในกรมโรงงานอุตสาหกรรมสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับพลวัตของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมและการรักษาเจ้าหน้าที่ไว้ได้อย่างไร

4. การศึกษาบทบาทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการกำหนดความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในงานอาจเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

5. การวิจัยในอนาคตอาจได้รับประโยชน์จากวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนตัวและการรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่

6. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 1 ควรมีการใช้การวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อสำรวจว่าปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความเครียดในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่ไม่แสดงความแตกต่างในการวิจัยนี้ (เช่น เพศ ตำแหน่งงาน รายได้) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผล นอกจากนี้ยังสามารถใช้การวิเคราะห์เชิงพหุคูณเพื่อสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเข้าใจความซับซ้อนของการตอบสนองต่อนโยบายและการจัดการแรงงานในองค์กร

7. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 2 พบว่าควรมีการสำรวจปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร ความเครียดในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่อาจมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

8. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 3 พบว่า ควรมีการสำรวจปัจจัยที่อาจมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการบริหารความมั่นคงในงาน หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขององค์กร ตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมกัน

ระหว่างความผูกพันในทุกมิติกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจช่วยเผยแพร่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับวิธีที่ต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

9. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 4 พบว่า ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อสำรวจปัจจัยที่อาจมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานให้ลึกซึ้งมากขึ้น เช่น การศึกษาว่าความมั่นคงในงาน นโยบายรางวัล หรือความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานอาจมีผลอย่างไรต่อความผูกพันด้านนี้ ตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างความผูกพันในทุกมิติกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อค้นหาว่าอาจมีการตอบสนองที่แตกต่างกันในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมงานที่ต่างกัน

10. จากผลการวิจัยของสมมติฐานที่ 5 พบว่า ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการส่วนบุคคลและวิธีที่ความต้องการเหล่านั้นสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร สำรวจว่ามีความแตกต่างในความพึงพอใจและความจงรักภักดีระหว่างสาขาของกรมโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่ และหากมีควรมีการจัดการอย่างไร



บรรณานุกรม

- Adler, P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Chapromma, J. (2017). *Factors Affecting Consumer Choice of 24 Hours Fitness Center in Bangkok*. (M.B.A.). Thammasat University, Bangkok.
- Duham, R., Grube, J., & Castaneda, M. (1994). Organizational Commitment, the Unity of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 370-380.
- Gilmer, V. H. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw - Hill Book.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268–286.
- Levene, H. (1960). *Robust Tests for Equality of Variances Contributions to Probability and Statistics*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 1297-1343.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Human Resource Development Quarterly*, 9(1), 309-312.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Peter, M., & Richard, S. W. (1962). *Formal Organizations: A Comparative Approach*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2 ed.). New York: Harper and Row.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เชิดพันธ์ พันธุ์สุข. (2564). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- เพ็ญผกา เกิดแก่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม. (2564). ความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญยานิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- กรกนก วงษ์สุวรรณ และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 1-15.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). เกี่ยวกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม. Retrieved from <https://www.diw.go.th/webdiw/structure-diw>
- กฤติกา เตโช. (2562). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์. (สารนิพนธ์ วท.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)).

- วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- กัญญาวีรณัฐ ธิมาวรรณตร และอนุชิตร์ ชำซอง. (2561). ความพึงพอใจในการทำงาน การจัดการสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริหารฝ่ายขาย ภาคสนาม บริษัท เคที อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13, 210-226.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). หลักสถิติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พ. 2 Ed.): จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติภา สนิทไทย. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอำเภอเนินขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จารุวรรณ หล่อเงิน. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

- ซัชพร มานะกิจ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ
ค้าปลีก สีนค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. (สารนิพนธ์ วท.ม.
(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียน
อิสลามสันติชน (ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart
Journal of Social Sciences*, 38(2), 655-667.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ ฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความ
ผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคาร
พาณิชย์แห่งหนึ่ง. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวง
สาธารณสุข. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)). คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการ
สร้างความผูกพัน องค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรใน
บริษัทไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยมหิดล,
กรุงเทพฯ.

- ณัฐวุฒิ ชมทอง. (2562). แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ธัญพร ลาภทิพมนตรี. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นภััสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ รป.ม.). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นฤมล ศรีทองอ่อน. (2560). ความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา, 59(1), 1-11.
- นัสรีน มะรานอ. (2563). ปัจจัยประชากรศาสตร์และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการซื้อซ้ำ กรณีศึกษาShopee ในจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยทักษิณ,
- นัสรีน มะรานอ นาทฤดี สุขสวัสดิ์ และโกมลมณี เกตตะพันธ์. (2562). ปัจจัยประชากรศาสตร์และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการซื้อซ้ำ กรณีศึกษาShopee ในจังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 2866-2882.
- นิวัติ จันทราช. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. (ทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

- มหาวิทยาลัย). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
กรุงเทพฯ.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความ
จงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 3(2), 55-70.
- ปัญญา ชัยประสานศิลป์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอนเลคชั่น แอนด์ ลอร์
เฟิร์ม จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
3(2), 1-16.
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). ความจงรักภักดี. Retrieved from
<http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร
ยะลา. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา)).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปรีณพวรรณ ทัทมาลี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศนศึกษา : โรงเรียนในเครือ
สารสนเทศ. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการการศึกษา)). วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.
- ปาจริย์ แน่นหนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดเชียงใหม่.

(สารนิพนธ์ ropic.m.). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

พรเทพ สิงห์กุล. (2562). การรับรู้และความคาดหวังเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา
รายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD. (ปริญญานิพนธ์ นศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
กรุงเทพฯ.

พรรณอร พัฒนาการค้า. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย 11(3), 183-204.

มีทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่าย
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการ
จัดการ)). คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ระวีวรรณ ศรีรัต. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. (ปริญญานิพนธ์ ค.ม.).
มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). ประชากรศาสตร์. Retrieved from
<https://dictionary.orst.go.th/index.php>

รินลณี วงศ์ยะรา. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานธนาคารทหารไทยสำนักงานใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัย
บัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 16, 1219-1228.

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและ
แรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ. (2564). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความ
พึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัด
นครพนม วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 1(1), 12-24.

- วราภรณ์ ชื่นจรรุญ และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2565). อิทธิพลของความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(2), 180-192.
- วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จาก สถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- วาสนา ทีระเวช. (2563). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกรไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 7(2), 138-147.
- วิโรจน์ มโนกิจอุดม. (2558). การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. (ปริญยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วีระยุทธ ช้อยหิรัญ. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพระ ธรรมนุญ. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การเงินและการธนาคาร)). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลกรุงเทพ *Mahidol R2R e-Journal* 9(3), 90-104.
- ศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม เดือน กันยายน. (2565). อัตราการโยนย้ายและลาออกของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม. Retrieved from <https://www.diw.go.th/webdiw/structure-diw>
- สมฤดี คุ่มเดช. (2560). การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพ ส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน. (สารนิพนธ์ บธ.

- ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- สันทัต เสริมศรี. (2541). ประชากรศาสตร์ทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- สินิทรา สุขสวัสดิ์ และคณะ. (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 4(3), 18-34.
- สิรฉัตร บุญรัตน์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุภาทิพย์ กิจสกุล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุธาวิณี วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุธีรา อะทะวงษา. (2560). การจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). การบริหารการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สุรเดช เตชะวาทีกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ และพงษ์ อัครเทวา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3(2), 1-15.

อภิรดี เนติรังษีวัชรา และคณะ. (2564). การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในการทำงาน และความ ภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมของประเทศไทย. *Journal of Business, Economics and Communications*, 16(2), 14-30.

อมรรัตน์ ไทยจ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมต้า ฟาร์ม (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อรัญญา ออมสินสมบุญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ ทหารบก. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อับดุลการี สะวี. (2563). สภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขทางอัตวิสัยที่ผู้ปกครองเลือกส่งบุตร หลานเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี. (ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (ความขัดแย้ง และสันติศึกษา)). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟิตเนสเซ็นเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.). คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี 31 – 40 ปี

41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำแบบเหมา

6. ตำแหน่งในสายงาน

ตำแหน่งในสายงานหลัก ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

7. อายุการทำงานในองค์กร

ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี

6 - 10 ปี 11 - 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท

25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000 บาท

45,001 - 55,000 บาท 55,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้					
4. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน					
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
2. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					
3. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
4. ท่านคิดว่า การไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
1. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					
2. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กร					
3. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งอื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้					
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้					
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร					
4. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของเจ้าหน้าที่					
5. เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสม เมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน					
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
2. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก					
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของท่าน					
4. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อม ที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานของ องค์กรในปัจจุบัน					
2. หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงาน ออกมาได้ดี					
3. หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดง ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและ ให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้ ที่เกี่ยวข้องข้อกับเรื่องงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ใน การทำงาน					
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือ ในเรื่องงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
พฤติกรรมที่แสดงออก					
1. ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่า ผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม					
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน					
3. ท่านจะไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า เช่น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ					
ความรู้สึก					
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่อยู่ขององค์กรนี้					
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนี้เท่าเทียมกับคนอื่น					
4. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
การรับรู้					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรนี้					
2. ท่านให้ความเชื่อมั่น และเคารพในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา					
3. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบแทนเสมอ					

ภาคผนวก ข
หนังสือการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์





AF19-03-03.1

August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนภารัฐ อัมพสุวรรณ

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662103


รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 กันยายน 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 12 กันยายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 18 ตุลาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 17 ตุลาคม 2567

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17



AF20-03-03.0

May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CORRELATED WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS OFFICIALS MINISTRY OF INDUSTRY.

Principal investigator: Ms.Naparat Aumpasuwan

Institution: Faculty of Business Administration for society, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-662103

Documents approved:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 3 October 2023 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 7 September 2023 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 1 date 12 September 2023 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 3 October 2023 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 18/10/2023

Date of expiration: 17/10/2024

A handwritten signature in black ink, reading "Sittipong Wattananonsakul".

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัย

โครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้วิจัยภายหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ดังต่อไปนี้

- 1 ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารคำชี้แจง และแบบยินยอม รวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น
- 2 ผู้วิจัยที่มีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ ตาม SOP บทที่ 6 เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารรับรอง หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (SWUEC-Progress, AF/01-06/03.0)
 - 2.2 มีการดำเนินการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการฯ จะให้การรับรองไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง ผู้วิจัยจะต้องเสนอเอกสารขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยใช้ แบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการ (SWUEC-Renew, AF/02-06/03.0) ภายใน 30 วันก่อนหมดอายุ เพื่อให้ทางหน่วยงานฯ ได้มีระยะเวลาจัดเตรียมเอกสารเข้าประชุมก่อนโครงการวิจัยจะหมดอายุ ทั้งนี้หากท่านยังไม่ได้รับเอกสารรับรองการต่ออายุจากคณะกรรมการฯ จะไม่สามารถรับอาสาสมัครใหม่ระหว่างที่โครงการวิจัยหมดอายุได้ **กรณีหน่วยงานฯ ไม่ได้รับการติดต่อกลับจากผู้วิจัย ภายในระยะเวลา 6 เดือน นับจากวันที่โครงการวิจัยหมดอายุการรับรองเอกสารโครงการวิจัยจะถูกทำลาย 3 ปี นับจากวันที่หมดอายุการรับรอง**
 - 2.3 มีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงเป็นแบบรายงานขอการปรับปรุงโครงการวิจัย (SWUEC-Amend, AF/03-06/03.0) ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยอ้างอิงรหัสโครงการตามที่ได้รับการรับรอง โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบประวัติมาด้วย
 - 2.4 มีอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงจากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัคร ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วันปฏิทิน และหากอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้**แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน** (SWUEC-SAE-Local, AF/04-06/03.0) และแนบรูปแบบเอกสารรายงานเป็นสำเนา SAE Report Form ที่กำหนดโดยผู้สนับสนุนทุนวิจัย หากไม่มีแบบรายงาน จากผู้สนับสนุนทุนวิจัยให้ใช้แบบรายงานของ SWUEC ตามที่กำหนดอย่างเดียว กรณีเป็นรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน ซึ่งบริษัทผู้สนับสนุนส่งให้ผู้วิจัย ให้ใช้**แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน** (SWUEC-SAE-External, AF/05-06/03.0) แนบกับแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่บริษัทผู้สนับสนุน
- 2.5 มีการดำเนินการใดๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบภายใน 7 วันปฏิทิน หลังจากที่ได้ตรวจพบ โดยใช้**แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน** (SWUEC-deviation, AF/06-06/03.0)
- 2.6 การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยใดๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการฯ ทราบ ตามแบบ**รายงานแจ้งการปิดโครงการวิจัย** (SWUEC-Close, AF/07-06/03.0) ทั้งนี้โครงการที่รายงานแจ้งปิดและได้รับการพิจารณา โดยคณะกรรมการฯ แล้ว ถือว่าเป็นการสิ้นสุด ไม่สามารถขอยกเลิกการแจ้งปิดได้อีก
- 3 คณะกรรมการฯ จะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน และรับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างดำเนินการวิจัย โดยคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป

ประวัติผู้เขียน

