

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

สารนิพนธ์
ของ
สถาพร คงอำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

สารนิพนธ์
ของ
สถาพร คงอ่ำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

บทคัดย่อ
ของ
สถาพร คงอ่ำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

สถาพร คงอ่ำ. (2551). *ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็ง
แห่งชาติ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม มากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในปัจจุบันคือลูกจ้างชั่วคราว อายุงานที่ทำมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงานต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก การลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสาย การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสาย การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสาย การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสาย การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

EMPLOYEES ATTITUDE AFFECTING ORGANIZATION LOYALTY TOWARD
NATIONAL CANCER INSTITUTE OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
SATHAPORN KONG-AM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2008

Sathaporn Kong-am. (2008). *Employees Attitude Affecting Organizations Loyalty Toward National Cancer Institute of Thailand*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Dr. Rugphong Vongsaroj.

The main objective of this research is to study the staff's attitudes that affect the loyalty to their organizations, National Cancer Institute of Thailand (NCIT). The samples group are 248 staff of NCIT and questionnaire is used in collecting primary data. The statistical methods used in data analysis are percentage, mean, standard of deviation, t-test, ANOVA and Pearson Product Moment Correlation.

The research found that most staff answering the questionnaire are single female, age below or equal to 30 years old with monthly income below or equal to 10,000 baht, Bachelor's Degree or higher degree graduated, working as part-time staff with more than 10 years experience. The staffs with different gender, age, education, marital status, position and working experience have different level of loyalty to their organizations at the statistical significance level of 0.05

The staff's attitudes toward their supervisors are correlated to the loyalty for their organizations in the term of work absence, performance and resignation at the statistical significance level of 0.01 and staff's attitudes toward their colleagues are correlated with their loyalty to organizations in the term of punctuality, work absence, performance, mental and resignation at the statistical significance level of 0.05

The staff's attitudes toward their work are correlated with their loyalty to the organizations in the term of work absence, performance and resignation at the statistical significance level of 0.05 and staff's attitudes toward organizations are correlated with their loyalty to organizations in the term of punctuality, work absence, performance, mental and resignation at the statistical significance level of 0.05. And staff's attitudes toward remuneration are correlated with loyalty to their organizations in the term of punctuality, performance, mental and resignation at the statistical significance level of 0.05

The staff's attitudes toward working environment are also correlated with their loyalty to their organizations in the term of punctuality, work absence, performance and resignation at the statistical significance level of 0.05

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็ง
แห่งชาติ ของ สถาพร คงอ่ำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สาธิตบัณฑิตฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ ดร. รัชพงศ์ วงศาโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสาธิตบัณฑิต โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ทั้งนี้ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา คณะกรรมการสอบสาธิตบัณฑิตที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ เสนอแนะความคิดเห็นจนกระทั่งได้เป็นสาธิตบัณฑิตฉบับสมบูรณ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ที่ได้ให้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่มีความอดทนในการเลี้ยงดูบุตรเสมอมา ผู้เสียสละที่ยิ่งใหญ่ ผู้ให้สติปัญญา และ ชีวิต เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดเสมอมาและเพื่อน ๆ MBA 8 สาขาการจัดการทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการทำสาธิตบัณฑิต จนกระทั่งเสร็จสิ้นด้วยความเรียบร้อย จนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

สถาพร คงอ่ำ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	9
ความหมายของทัศนคติ.....	9
องค์ประกอบของทัศนคติ.....	11
คุณลักษณะของทัศนคติ.....	12
ที่มาของทัศนคติ.....	13
ชนิดของทัศนคติ.....	14
การก่อตัวของทัศนคติ.....	14
การเกิดทัศนคติ.....	15
การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ.....	16
การวัดทัศนคติ.....	17
โครงสร้างของทัศนคติ.....	18
บทบาทของทัศนคติ.....	18
ประโยชน์ของทัศนคติ.....	19
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	19
ทัศนคติความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องาน.....	20
ทัศนคติและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 2(ต่อ)	หน้า
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	26
ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	28
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล.....	30
ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow.....	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี.....	32
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน.....	36
ประเภทของการลาออก.....	38
ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก.....	38
ประวัติความเป็นมาของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	158
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	160
อภิปรายผล.....	188
ข้อเสนอแนะ.....	192

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ)	
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	194
บรรณานุกรม.....	196
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	201
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	207
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	209

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่.....	59
2 แสดงจำนวน และคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ ตอบแบบสอบถาม ที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย.....	63
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา.....	65
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน.....	66
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่องาน.....	67
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กร.....	68
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน.....	69
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงาน.....	70
9 แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการมาทำงานสายและการขาดงาน ของเจ้าหน้าที่.....	71
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	72
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านความรู้สึก.....	72
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการลาออกจากงาน.....	73
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็ง แห่งชาติ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	74
14 แสดงการทดสอบอายุของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม.....	77
15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย.....	78
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก.....	80
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน.....	81
19 แสดงการทดสอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม.....	83
20 แสดงการทดสอบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม.....	85
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาที่แตก ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย.....	86
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตก ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยขาดงาน.....	87
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก.....	88
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผล ต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน.....	89
25 แสดงผลการทดสอบสถานภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง.....	90
26 แสดงการทดสอบตำแหน่งงานในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม.....	93
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย.....	94
28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก.....	95
29 แสดงการทดสอบอายุงานในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม.....	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย.....	98
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการขาดงาน.....	99
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	100
33 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการมาทำงานสาย.....	101
34 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการขาดงาน.....	103
35 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	105
36 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก.....	107
37 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงาน.....	108
38 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการมาทำงานสาย.....	111
39 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการขาดงาน.....	112
40 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	113
41 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก.....	115
42 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงาน.....	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ ในด้านการมาทำงานสาย.....	118
44 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ ในด้านการขาดงาน.....	119
45 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	120
46 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ ในด้านความรู้สึก.....	122
47 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ ในด้านการลาออกจากงาน.....	123
48 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย.....	125
49 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน.....	127
50 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	129
51 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก.....	131
52 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน.....	133
53 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย.....	136
54 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน.....	138
55 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก.....	142
57 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงาน.....	144
58 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการมาทำงานสาย.....	147
59 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการขาดงาน.....	149
60 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	151
61 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก.....	153
62 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงาน.....	155

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

7

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีสูงมากจึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายทั้งทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านประชากร และด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งองค์การแต่ละองค์การที่ตั้งขึ้นย่อมมีลักษณะขององค์การที่แตกต่างกันไปตามแต่ละวัตถุประสงค์ที่องค์การนั้น ๆ ตั้งขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกันทั้งรูปแบบ จุดมุ่งหมาย ขนาด และความยุ่งยากซับซ้อน แต่ในความแตกต่างเหล่านี้จะมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันในองค์การคือ “บุคคล” หรือ “คน” ที่จะดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ขององค์การ การกระทำหรือพฤติกรรมของคน จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้เราทราบธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการ ตลอดจนสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จะทำให้นักมนุษย์เกิดความสนใจในการอุทิศตนเพื่องานและองค์การ

การบริหารขององค์การใด ๆ นั้น จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้น “คน” จึงเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่าที่สุดเหนือสิ่งอื่นใดในองค์การ จะเห็นได้ว่าคนจึงเปรียบเสมือนกับ “ทุน” ขององค์การ ด้วยเหตุนี้การสูญเสียคนไปจากองค์การไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลใด ย่อมเท่ากับว่าองค์การต้องสูญเสียทุนไปโดยที่องค์การได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ขณะเดียวกันองค์การจะต้องสูญเสียทุนเพิ่มอีกในการสรรหา และคัดเลือก การฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้กับคนใหม่ที่เข้ามาแทนในการดำเนินการ และโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างการฝึกฝนคนใหม่เพื่อทดแทนคนเก่า อาจทำให้ผลงาน และผลผลิตขององค์การลดลงได้

ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่พึงต้องสร้างขึ้นขององค์การ เพราะบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การสูงแล้วเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในที่สุด ในทางกลับกัน หากเมื่อใดที่บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การน้อยลงความต้องการที่ต้องอยู่อยู่กับองค์การก็จะน้อยลงไปด้วย บุคคลเหล่านี้หากอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำงานให้องค์การไปวัน ๆ แรงจูงใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีที่สุด ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อองค์การเลย และเมื่อใดบุคคลเหล่านี้มีโอกาสนี้ก็จะหาทางออกจากองค์การไปสู่องค์การใหม่ที่ตนเองคิดว่าดีกว่า การที่บุคคลลาออกด้วยความสมัครใจบ่อยครั้งนั้น

นอกจากจะเป็นเครื่องที่แสดงถึงองค์การนั้น ไม่สามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การแล้ว องค์การยังต้องรับภาระในการสรรหาและคัดเลือกคนใหม่มาทดแทนคนเก่าที่ลาออกไป

ความจงรักภักดีต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้เป็นประโยชน์สำหรับองค์การในการเสริมสร้างให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การในภายหลังต่อไป โดยในปัจจุบัน ปัญหาที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนกำลังประสบอยู่ก็คือ การที่เจ้าหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีประสบการณ์มีแนวโน้มลาออกจากองค์การมากขึ้นซึ่งแสดงให้ว่าปัจจุบันเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยมีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำอยู่ จึงทำให้ประสบปัญหาการลาออกหรือการขาดความจงรักภักดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่และเปลี่ยนไปทำงานที่องค์การอื่นอยู่เสมอ และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้ทำการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งเป็นสถาบันของรัฐบาลที่มีขนาดใหญ่ และเป็นสถาบันที่ก่อตั้งมานาน มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักและยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล มีเจ้าหน้าที่จำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านตำแหน่ง หน้าที่ และอายุงาน รวมทั้งประสบการณ์ที่มีในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารการจัดการภายในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ของเจ้าหน้าที่
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. สถาบันมะเร็งแห่งชาติสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับงานบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
3. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 513 คน (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันมะเร็งแห่งชาติ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2551)

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 248 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 248 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี

- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี
- มากกว่า 60 ปี

1.1.3 อัตราเงินเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,000 – 30,000 บาท
- 30,000 บาทขึ้นไป

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

- มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือต่ำกว่า
- ตอนปลาย ม.6 หรือ ป.ว.ช.
- ป.ว.ส. หรืออนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 สถานภาพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.6 ตำแหน่งงานปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานของรัฐ
- ลูกจ้างชั่วคราว

1.1.7 อายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.2 ทศนคติต่อองค์กร

- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- งาน
- ต่อตัวองค์กร
- ต่อผลตอบแทน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

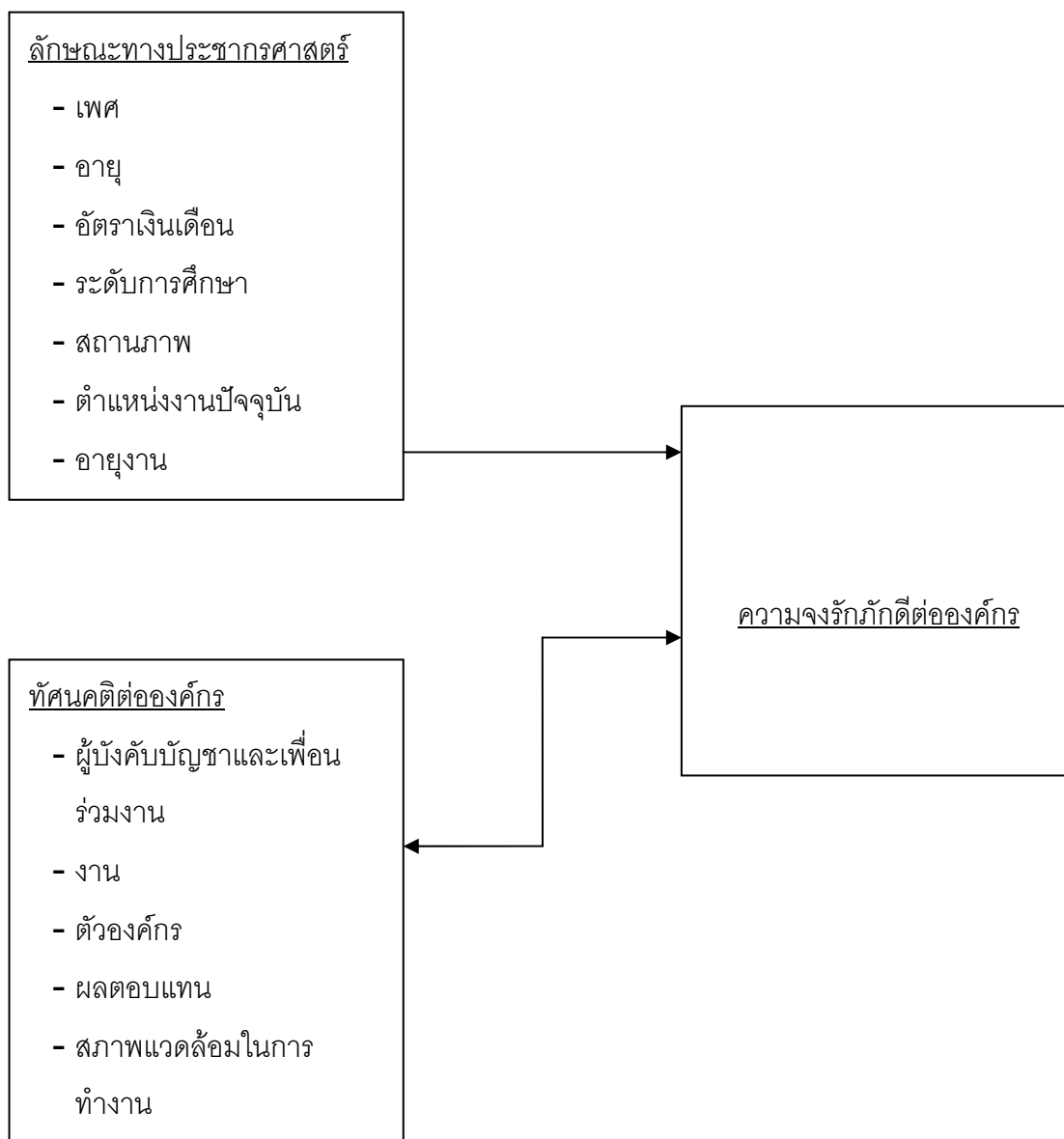
1. เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งงานในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
2. องค์กร หมายถึง สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
3. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ของแต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน
4. ทศนคติต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ต่องาน, ต่อตัวองค์กร, ต่อผลตอบแทน, ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.1 ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เรื่องของการยอมรับนับถือ ความมีเหตุผล ความยุติธรรม ความร่วมมือในการทำงาน การเอาใจใส่ดูแลและสนับสนุนในการทำงาน
 - 4.2 ทศนคติต่องาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิดของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่องานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน การเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.3 ทศนคติต่อตัวองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด แนวความคิดของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อภาพพจน์ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

- 4.4 ทักษะคิดต่อผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของ
เจ้าหน้าที่ ที่มีต่อผลตอบแทนที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่ง
ผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปของวัตถุ เช่น เงินเดือน รางวัล โบนัส สวัสดิการของ
องค์กร หรืออาจอยู่ในรูปการส่งเสริมสนับสนุน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การจัด
อบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การกล่าวชื่นชมจากนายจ้าง เป็นต้น
- 4.5 ทักษะติดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น
แนวความคิดของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสถานที่ทำงาน พื้นที่ใช้สอย ความ
สะดวกสบาย ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และความปลอดภัย
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรัก ความ
เชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ต่อสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
- 5.1 การขาดงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ไม่มาทำงานในวันทำงานการลาออกจาก
งาน หมายถึง ความต้องการของเจ้าหน้าที่ ที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นอัน
สิ้นสุดสถานภาพการเป็นเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
- 5.2 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติเพื่อ
เป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ที่มีเจ้าหน้าที่ของ
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
- 5.3 ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อสถาบัน
มะเร็งแห่งชาติ

กรอบความคิดในการวิจัยเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เจ้าหน้าที่ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
3. ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
4. ทักษะคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
5. ทักษะคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
6. ทักษะคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
7. ทักษะคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก
6. ประวัติสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

พูลสุข สังขรุ้ง (2543 : 19) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ กิจกรรม เหตุการณ์ บุคคล แนวคิด พฤติกรรม ความรู้สึกนี้เกิดจากการเรียนรู้ติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานานและเป็นปัจจัยที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอาจจะเป็นทางบวกถ้าชอบและทางลบถ้าไม่ชอบ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 12) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของคนเราต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกว่าชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เราเกี่ยวข้องกับอยู่ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ทิศทางอาการของคนเราที่จะกระทำต่อสิ่งของ บุคคลหรือสถานการณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 22) ทัศนคติ คือ คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิดและความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความดีต่อบุคคลและต่อกลุ่มตน

บรรยงค์ โตจินดา (2542 : 292) สรุปความหมายของ ทัศนคติไว้ว่า ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองด้วยวิธีที่ชอบหรือไม่ชอบ ที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคลหรือแนวความคิด หรืออะไรก็ตาม

ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์ (2540 : 10) สรุปว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือวัตถุใดวัตถุหนึ่งของบุคคล อันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะสนับสนุนหรือปฏิเสธ

นิยะดา ชุนหวงค์ (2526 : 78) กล่าวว่า ทักษะคิด คือ แนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะเกิดขึ้นในทางบวกและทางลบที่จะเกิดต่อบุคคล สถานที่หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อีกนัยหนึ่ง คือแนวโน้มของการตอบสนอง ที่ทำให้พฤติกรรมศาสตร์สามารถพยากรณ์ได้ว่า ถ้าเราแสดงกิริยาอย่างหนึ่งอย่างใดต่อบุคคลไป เขาจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 64) กล่าวว่า ทักษะคิด คือ ผลผสมผสานของ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งทักษะคิดของเขา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 94) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความชอบหรือไม่ชอบต่อวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของตนต่อบางสิ่ง ทักษะคิดประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นได้แก่ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Affect) พฤติกรรม (Behavior)

เธอร์สโตน (Thurstone. 1946 : 39) ได้ให้แนวคิดว่า ทักษะคิด หมายถึง ผลสรุปของความโน้มเอียง (Inclination) ความรู้สึกอคติ (Prejudice or Bias) ความคิด (Ideas) ความหวาดกลัว (Fears) จุดยืนที่แน่นอน (Conviction) ข้อสังเกตต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อัลพอร์ท (Allort. 1953 : 810) ได้กล่าวว่าทักษะคิดเป็นสภาวะจิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคลและมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางต่อปฏิกิริยาที่มีต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง

กูต (Good. 1973 : 59) ได้กล่าวว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึกของคนเราที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวในด้านความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้น ๆ

เค็ทซ (Ket. 1960 : 343) ให้ความหมายทักษะคิด หมายถึงส่วนประกอบสองส่วนประกอบคือ ความรู้สึกในการที่ชอบหรือไม่ชอบและความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ทักษะคิดเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ท่าที ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สะสมมาจากประสบการณ์

มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ตลอดจนเป็นตัวกำหนดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันก่อให้เกิดพฤติกรรมในอนาคต

องค์ประกอบของทัศนคติ

สรวัยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 64) องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิด ความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะ เป็นสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธก็ได้ ความรู้สึกอาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่น และอาจแสดง ปฏิกริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนอง หรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่ง เรานั้น ๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตยอันเป็นพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็เกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือ หลีกเลียะ (Avoiding Contact)

อนุชิต มุรธาพิทย์ (2542 : 22 – 26) กล่าวว่า ส่วนประกอบของทัศนคติมี 3 ประการ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) คือส่วนที่ประกอบความเชื่อของ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ทั้งไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่ เกี่ยวเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิภาพของคน เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละคน

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

คุณลักษณะของทัศนคติ

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 230 – 231) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อมีบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเราจะได้รู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรม ที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมากด้วยคำพูด สีหน้าและท่าทางได้

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิด ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนจากทัศนคติที่ยอมรับไปสู่ทัศนคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากทัศนคติที่ไม่ยอมรับไปสู่ทัศนคติที่ยอมรับ

ส. วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นการตระเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการตระเตรียมนั้นจะเป็นการตระเตรียมภายในจิตใจมากกว่าภายนอก

2. สภาวะของความพร้อมจะตอบสนองนั้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ได้อย่างดี และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรมแต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้

4. ทัศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้

5. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ชาติพันธุ์ เป็นต้น

6. ทัศนคติมีความคงที่ และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่แตกต่างไปจากเดิม

อัลพอร์ท (Allport. 1935 : 271 – 272) กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. เป็นภาวะจิตใจ และประสาท ซึ่งแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น
2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง เมื่อทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น
3. เกิดขึ้นเป็นระบบโดยจัดระบบในตนเอง เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องและติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน
4. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนในการสร้างเสริมทัศนคติได้ดี
5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ

ที่มาของทัศนคติ

ทัศนคตินั้นมิได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด หากแต่ค่อย ๆ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ (Learning) ที่ผ่านมาในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ อาจอยู่ใกล้หรือไกลตัวบุคคลนั้น ๆ ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าบ่อเกิดของทัศนคตินั้นมีหลายทาง ดังนี้

ประสบการณ์ส่วนบุคคล การมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมย่อมก่อให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ โดยทั่วไป ประสบการณ์ส่วนบุคคลจะกระทบโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านความคิดของทัศนคติประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ ตรงกันข้ามหากประสบการณ์นั้น ๆ อาทิ บุคคลบุคคลหนึ่งมีผู้บังคับบัญชาซึ่งทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาที่ดีเขาจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาของเขาซ้ำองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่นั้นก็เป็นองค์กรที่ดี ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้เขาเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการทำงาน หรือการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาที่ดีและชอบดูผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชานั้นก็ได้

การศึกษาเล่าเรียน การอบรมสั่งสอน กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization Process) ทั้งที่ได้จากกลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) คือ ครอบครัว และกลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) ได้แก่ โรงเรียน สมาคม พรรคการเมือง ฯลฯ ทั้งในรูปแบบที่เป็นแผนหรือเป็นทางการ อาทิ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่พี่น้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อน อิทธิพลของสื่อมวลชน รวมตลอดถึงสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ซึ่งมีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมแวดล้อมอยู่ แนวทางต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วล้วนแต่เป็นทางที่จะหล่อหลอมก่อให้เกิดทัศนคติในบุคคลได้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ยังมีบ่อเกิดอื่น ๆ ของทัศนคติอีก ได้แก่ การเลียนแบบผู้อื่น (Imitation) ซึ่งเป็นการเลียนแบบอย่างที่ชอบ ยอมรับ หรือเคารพ เพื่อทำตนให้เหมือนกับอีกบุคคลหนึ่งในแง่ความรู้สึกนึกคิดด้วย (Identification) ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ตนให้เหมือนกับบุคคลที่ตนอยากเป็นพวกเดียวกันกับเขา ความประทับใจที่รุนแรงก็มีส่วนในการสร้างทัศนคติเช่นกัน อาทิ เคยเห็นภาพยนตร์แสดงถึงความโหดเหี้ยมของนาซี ก็เกิดทัศนคติไม่ดีต่อนาซี หรือแม้แต่บุคลิกภาพก็มีผลต่อการเกิดของทัศนคติ อาทิ คนที่มีบุคลิกภาพแบบชอบแสดงออก (Extrovert) จะมีทัศนคติที่ชอบสังคมไม่ต่อต้านสังคม

ชนิดของทัศนคติ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 94) ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 3 ชนิด ได้แก่

1. ทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีงานของเขา คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องานของเขาก็จะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน แต่ในการพูดถึงทัศนคติของพนักงานเรามักจะหมายถึงในทางพอใจ

2. ทัศนคติของการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราของการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง มีการขาดงานน้อย และการลาออกน้อย ระดับที่พนักงานแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของตนเองมากจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจอีกทั้งยังมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งใด ๆ ในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ นั้นหมายถึงหน้าตา ภาพลักษณ์ของตนเอง

3. ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับพนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes)

เครซ ครัทซ์ฟิลด์ และบัลลาเคิน (วันทนา สุรชีวิน 2541 ; อ้างอิงจาก Kraes Kruttsfill ; & Ballakey) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการตนไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูลที่บุคคลได้รับทำให้บุคคลนั้น

3. เก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่นโดยการฟังคำติฉินนินทาใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group Affiliation) เพราะบุคคลที่อยู่ในสังคมย่อยจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตนคล้ายตามบรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนมากเกินไป

4. บุคลิกภาพ (Personality) ทัศนคติมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัว ยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เช่น มันคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยาหรือคิดร้ายต่อตน

อัลพอร์ท (Allport, 1935 : 180) กล่าวว่า การก่อรูปของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ เกิดจากสาเหตุดังนี้

1. การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ของสังคมและนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของทัศนคติ

2. การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากการประสบการณ์ของตนเอง

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม แต่รุนแรงในด้านดีหรือไม่ดี

4. การเลียนแบบ

การเกิดทัศนคติ

ลัดดา กิติวิภาค (2526) ได้อธิบายการเกิดทัศนคติไว้ 4 ประการดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ได้รับการอบรมจากครอบครัวหรือเป็นการเลียนแบบอย่างซึ่งเป็นการถ่ายทอดทัศนคติจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

2. เกิดจากประสบการณ์ที่สั่งสมกันมาของบุคคลซึ่งเป็นการประสบด้วยตนเองอาจจะในด้านดีหรือไม่ดี สิ่งที่ได้ประสบพบนี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลดังกล่าวในเวลาต่อมา

3. เกิดจากประสบการณ์ที่เป็นผลให้เราจดจำไปนาน เป็นประสบการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นทันทีทันใด หรือเกิดขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นไปได้ เกิดจากบุคลิกภาพ เป็นบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะพิเศษ บุคลิกภาพเหล่านี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลด้วย

4. เกิดจากสื่อมวลชนต่าง ๆ การเสนอข่าวหรือข้อมูลต่าง ๆ ของสื่อมวลชนล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลแทบทั้งสิ้น

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือสื่อมวลชนต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติ ด้านการเรียนรู้ เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่นจะมีแนวโน้มจะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ซิมบาร์โค (Zimbarco. 1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ กล่าวคือ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้ใดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นดี ทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้นจะดีไปด้วย และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา

เคทแมน (Kelman 1967) ได้เสนอขบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล คือ

1. การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับอิทธิพลของผู้อื่นเพราะต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในทางที่ตนต้องการ

2. การลอกเลียนแบบ (Identification) จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่น เพราะต้องการสร้างพฤติกรรมของตนให้เหมือนกับบุคคลในสังคม

3. การที่บุคคลยอมรับพฤติกรรมในสังคมที่เหมาะสมกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวเราแล้ว

ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ในการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็เพิ่มขึ้นในทางบวก แต่ทัศนคติไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นทางลบด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นในทางบวกก็จะลดลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

แมคการยอร์ (W.J.McGuire. 1969) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ 5 ขั้นด้วยกันคือ

1. การใส่ใจ (Attention)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การยอมรับ (Yielding)
4. การเก็บเอาไว้ (Retention)
5. การกระทำ (Action)

การวัดทัศนคติ

วรณีย์ สุจิณะระ (2526) ได้เสนอแนะว่าเนื่องจากทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจที่แสดงออก ไม่ใช่เป็นการกระทำ ดังนั้นบุคคลอาจไม่ให้ออกเท็จจริงด้วยความจริงใจ เพราะเห็นว่าเรื่องส่วนตัวและการแสดงออกต่อสิ่งนั้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของวาจาหรือการเขียนก็ตาม บุคคลมักจะไตร่ตรองถึงความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคม การแสดงออกของทัศนคติของบุคคลในขณะที่มีการวัด จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. สภาพการณ์ของการวัดทัศนคติ คือ บุคคลที่ทำการวัด วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัด และสภาพทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่มีการวัด

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเอง ในขณะที่ถูกถามหรือถูกวัดเนื่องจากทัศนคติเป็นลักษณะนามธรรม จึงเป็นการยากที่จะวัดออกมาเป็นจำนวนโดยตรงได้ แต่นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อที่จะวัดสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจน แต่เท่าที่ปฏิบัติกันมาวิธีการวัดทัศนคติส่วนมากกระทำดังนี้

1. การออกแบบสัมภาษณ์ (Schedule Interview) โดยอาจเป็นคำถามประเภทให้เลือกตอบซึ่งกำหนดคำตอบไว้ให้แล้ว เช่น “ใช่” “ไม่ใช่” หรืออาจใช้คำถามประเภทเปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเป็นอิสระเต็มที่ก็ได้

2. การแบ่งสเกล (Scaling Technique) คือ การใช้ช่วงการวัดแบบต่าง ๆ เช่น Likert Scale แบ่งช่วงการวัดออกตามความเห็นที่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. วิธีการพิเศษ (Special Technique) เนื่องจากการวัดทัศนคตินั้น อาจประสบข้อจำกัดในแง่ผู้ตอบ เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคมหรือตามปกติวิสัยตามค่านิยมตามการยอมรับและไม่ยอมรับหรือตามความชอบไม่ชอบของคนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้นคำตอบที่ได้รับย่อมไม่ใช่ทัศนคติที่แท้จริงของผู้ตอบ จึงมีการเสาะหาวิธีการทางอ้อมเพื่อใช้วัดโดยไม่ต้องการให้ผู้ตอบทราบว่ากำลังทดสอบอะไรอยู่ โดยอาจใช้วิธีการให้บรรยายความรู้สึกและประสบการณ์จากรูปภาพที่นำมาให้ดู เป็นต้น

โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Organization)

ทัศนคติไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและมีแนวโน้มที่จะรักษาภาวะที่สมดุลในความรู้สึกนึกคิดและจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้นองค์ประกอบภายใน (Affective Cognitive และ Behavioral Dimension) ก็เป็นไปอย่างสมดุลเช่นกัน มนุษย์จะมีสิ่งจูงใจเพื่อรักษาความสอดคล้องกัน และยังมีความสามารถจำนวนหนึ่งที่จะกลั่นกรองสิ่งที่จะทำให้เกิด ความไม่สมดุลออกไป (อดุลย์ จาตุรงคกุล. 2543 : 192 – 196)

ความสมดุลภายใน (Internal Consistency) M.J. Rosenberg กล่าวว่าบุคคลส่วนมากไม่สามารถทนต่อความไม่สมดุล หรือไม่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทางด้าน Affective กับ Cognitive ได้ เมื่อองค์ประกอบทั้งสองนี้เกิดความสอดคล้องสมดุล ทัศนคติจะอยู่ในสภาวะมั่นคงและจะดำรงอยู่เช่นนั้นเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าไม่สมดุลก็อยู่ในภาวะตรงข้าม

โครงสร้างทัศนคติกับทัศนคติอื่น (Interattitude Structure) (อดุลย์ จาตุรงคกุล. 2543 : 193 -196) บุคคลแต่ละบุคคลมีค่านิยมและความผูกพันในสังคม ซึ่งสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์ส่วนมากแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากต่อทัศนคติ ทำให้ทัศนคติรวมตัวกันและคงอยู่ได้ในเวลาเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อนโยบายความคิดของตัวบุคคลเกี่ยวกับตัวของตัวเอง

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง และค่านิยม ซึ่งเรียกว่าเป็นทัศนคติที่มีการรวมตัวกันหลายทัศนคติจนมุ่งเป็นจุดอยู่ที่จุดเดียว (Centrality) ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน องค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบกระเทือนองค์ประกอบอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่า บุคคลพยายามรักษาความสมดุลในโครงสร้างของทัศนคติและทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจเป็นสิ่งที่ลำบากยิ่ง

บทบาทของทัศนคติ

แคทซ์ (วันทนา สุรชีวิน 2541 ; อ้างอิงจาก Katz : 1966) ได้กล่าวถึงบทบาทของทัศนคติไว้ 4 ประการคือ

1. การปรับตัวเพื่อใช้งาน (Adjustment – Utility) อย่างกรณีที่เราชอบสิ่งตอบสนองความต้องการของเรา
2. การปกป้องความรู้สึกต่าง ๆ (Ego – Defense) ตัวอย่างเช่น เมื่อเราสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อปกปิดความไม่มั่นคงทางความรู้สึกของเรา หรือเพื่อปกป้องเราเมื่อมีสิ่งขมขื่นเกิดขึ้น
3. การแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ตัวอย่างเช่น การสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อแสดงออกถึงความเชื่อ หรือค่านิยมต่าง ๆ

4. หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ตัวอย่างเช่น เมื่อใช้ทัศนคติเป็นเครื่องมือช่วยในความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประโยชน์ของทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521 : 1 – 4). ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติไว้ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใด ๆ ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่า เขามีความรู้สึกลึกซึ้งด้านที่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ไปในทางใดด้วย ดังนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไป

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรว่านั้น เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความเป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจ เป็นต้น การทราบทัศนคติล่วงหน้าจะสามารถเลือกสรรบุคคลได้ตามต้องการ และเป็นการป้องกันปัญหาอันจะเกิดขึ้นได้

3. วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชากรเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่วัดมาว่า ประชากรอาจเกิดความเสียหายขึ้นได้ เมื่อทราบทัศนคตินั้นก่อนก็จะสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น เปรียบเสมือนสาเหตุภายใน ซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ กัน สาเหตุภายใน หรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น อาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่งและทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ในองค์การหนึ่ง ๆ อาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อนำผลงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977 : 81) จะเห็นว่านอกจากผู้บังคับบัญชาแล้ว เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อวิชาชีพของตน เพราะถ้ามีความช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานก็จะทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน (สมบุญ ภาพัฒนา. 2520 :18)

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนคนที่พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ตามทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

รัสเซล อัลเมอร์ และวาลเซน (Russel, Allmiaier ;& Valzen. 1987 : 269 – 274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน
2. อิทธิพลของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน

ฟิชเบิน (Fishbein. citing Ajzen 1967 ; & Fishbein. 1980) กล่าวว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานจะนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่มีจุดหมาย และก่อให้เกิดพฤติกรรม ในกรณีของการลาออกสันนิษฐานว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ลดลงจะมีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจจะลาออก ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานจะมีผลต่อการกำหนดความตั้งใจจะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การฝึกงาน การทดลองงาน ความจำกัดในด้านขอบเขตภูมิศาสตร์ คู่สมรส ความผูกพันในครอบครัว เป็นต้น

ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรซึ่งเป็นผลรวมจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวังในงานและค่านิยม

2. ลักษณะองค์กรและประสบการณ์ที่ได้รับ ลักษณะขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการบรรลุความคาดหวังของบุคคล ประกอบด้วย นโยบายในการจ่ายค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขนาดของกลุ่มทำงาน รูปแบบภาวะของหัวหน้างาน การบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กร โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พื้นที่ภูมิศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตัวแปรเหล่านี้จะประกอบกันเป็นประสบการณ์ที่บุคคล

ได้รับจากองค์กร และเป็นที่จะบอกว่า องค์กรจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุความคาดหวังของตนได้หรือไม่

3. ระดับผลการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อทัศนคติในงานและการลาออก ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะทำให้คนมีทัศนคติความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพิ่มความวิตกกังวลและความคับข้องใจ และจากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะมีอิทธิพลต่อการลาออกโดยสมัครใจ ทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานจะส่งผลสะท้อนกลับ และอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่มีต่องานในแง่ลบ จะมีผลต่อการรับรู้สิ่งที่องค์กรปฏิบัติต่อบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมของหัวหน้างาน เป็นต้น ทัศนคติในแง่ลบจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมการลาออก บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ หรือพยายามกำจัดลักษณะสภาพงานที่บีบบังคับให้ตนเองลาออก โดยอาจออกมาในรูปของการโยกย้ายภายในหรือแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างของงานและความรับผิดชอบ ชูจะลาออก หรือบังคับให้บุคคลอื่นลาออก เพื่อให้สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์การทำงานอยู่ในระดับที่พอจะอดทนอยู่ในองค์กรต่อไปได้

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ

มีขั้นตอนดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา 2542 : 106)

1. Knowledge เป็นการเกิดความรู้
2. Attitude เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)
3. Practice เป็นการเกิดการกระทำ หลังจากที่เกิดความรู้ และทัศนคติแล้ว ก็จะมีการกระทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

แฮรี่ ซี. เตรียน์ดิส (สุชาติ วรรณะมานี 2542 : 60-61 ; อ้างอิงจาก Harry C. Triandis. :1971) กล่าวว่าพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norms) นิสัย (Habits) และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว (Expectancies about Reinforcement) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้ กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคล ก็มีผลต่อทัศนคติของ

บุคคลนั้น ๆ ด้วย ทักษะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยส่วนมากจะไม่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด หรือความสัมพันธ์มีเพียงเล็กน้อยก็ตาม

จากการศึกษาของ ซูการ์ (Sugar : 1977) พบว่า ทักษะคิดอย่างเดียวยังไม่สามารถจะทำนายการปฏิบัติได้ ทักษะคิดจะต้องพิจารณาพร้อมกับบรรทัดฐานของสังคม และนิสัยของบุคคลนั้นด้วย

จากการศึกษาของ โฮลแมน (Holman : 1996) เดวิด (David : 1971) และเตรียนดิส (Triandis : 1981) ได้ข้อสรุปว่าองค์ประกอบของทัศนคติทางด้านการปฏิบัติจะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบด้านอื่น

จากการศึกษาของ เพรสคอต (Prescott) พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจากทัศนคติหลายอย่าง ทัศนคติอย่างหนึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายอย่าง และทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ ด้วย

อรรถพร ปิลันธน์โอวาท (สุชาติา วรธนะมานี 2542 : 61-65; อ้างอิงจาก อรรถพร ปิลันธน์โอวาท. 2546) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรม และให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์กันไปในแนวเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือ ความชอบหนึ่งอย่างหรือความไม่ชอบหนึ่งอย่าง จะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่งอย่าง ตัวอย่างเช่นบุคคลหนึ่งอาจจะมีบุตรคนหนึ่งหรือสองคน ถึงแม้เขาจะมีทัศนคติทางบวกต่อการคุมกำเนิด ทัศนคติและความเชื่อของเราก็จะถูกควบคุมด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่นกฎหมาย คำตำหนิจากสังคม เงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องแทรกอยู่ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ทัศนคติและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543 :24)

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธรร. 2542 : 19 ; อ้างอิงจาก Albanese. 1981. Managing. pp.204) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่

มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

บรูส (อุทัย เนียรเจริญสุข. 2544 :7 ; อ้างอิงจาก Baruch.1968.New ways in discipline. pp.136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

2.2 แนวคิดประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัย เนียรเจริญสุข. 2544 :7 ; อ้างอิงจาก Baruch.1968.New ways in discipline. pp. 159) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษาจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สตีเยร์ (พรพรรณ อุณจันทร.2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. Motivation ;& work behavior. pp.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคดและแคน (พรพรรณ อุณจันทร.2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz ;& Kahn. 1966 : 114-156 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงพอแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อความคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 81-83)

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเราก็มียุคมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป ยุคมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วยในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาวนปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมไม่เหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและแรงจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงบังคับจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมา และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งงานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่าขึ้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

ลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อมคือ

ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

ชนิดของการฝึกอบรมมากเพียงใด เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องใจได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

จากวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบของทัศนคติอันได้แก่ ส่วนความรู้สึกรู้สึก ส่วนของความเข้าใจ ส่วนของพฤติกรรม ดังกล่าวมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในด้านทัศนคติที่ดีต่อบริษัท จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อองค์กร

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ให้คนทำงานมีความสุข นักวิชาการส่วนใหญ่ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิสังคมแบ่งออกเป็น สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ด้ายกายภาพ ด้านการจัดการ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1965 : 286) ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

คูเปอร์ (จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 30 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31 – 33) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความเพียงพอของเครื่องใช้

กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966 : 280 – 283) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง แสง เสียง ชั่วโง่งการทำงาน

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน องค์การใดมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์การจึงสมควรปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจ สภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน ได้ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การรวมทั้งความสามารถของคนองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ลอว์เลส (ลจิตร์ แฉั่วสกุล. 2534 : 27 – 28 ; อ้างอิงจาก Lawless. 1979 : 32 – 33) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยาการในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเองมีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด
 2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
 3. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน
 4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม
 5. ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขจัดความคิดเห็นเหล่านั้น
 6. การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก
 7. การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง
 8. สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ในทุกกรณี
 9. การมอบหมายงานแก่สมาชิกต้องกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน
 10. ประธานกลุ่มไม่แสดงออกถึงการใช้อำนาจในการทำงานแต่แสดงออกโดยขอความร่วมมือจากสมาชิกในการปฏิบัติงาน
 11. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวเองในการปฏิบัติงาน
- สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สเตียร์ (Steer. 1979 : 365 – 366) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญจะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับของทรัพยากรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์การ

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์การที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์การ

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของบุคลากรที่มีต่อองค์การแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์การรู้สึกว่าจะเป้าหมายขององค์การคืออะไรและกำลังทำอะไร องค์การมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

บรวาร์น และโมเบอร์ก (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Brown ;& Moberg. 1980 : 420 – 421) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 แบบคือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์นั้นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาทจะเน้นกฎระเบียบและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการขององค์การ ลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงาน จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและความคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันในหน่วยงาน วิธีการทำงาน การให้การอบรม พัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จากวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ สภาพแวดล้อมในบริษัทที่ทำงานของพนักงานที่อยู่มีความปลอดภัย พื้นที่ใช้สอยที่เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่ดังกล่าว มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในด้านทัศนคติที่ดีต่อบริษัท จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อองค์กร

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow s. General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (พรทิพย์ นิลมัย. 2539 ; อ้างอิงจาก Maslow s. 1954) ได้เขียนเกี่ยวกับทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อความอยู่รอดได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นที่สูงไปคือ ขั้นความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายอันอาจจะ

เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตัวเองให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เนื่องจากมนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม ก็จะมี ความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นนั่นคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น หรือมีสถานะภาพทางสังคมนั่นเอง ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความต้องการ ด้านสังคมนี้ เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการใน ระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการด้านสังคมคือ นอกเหนือจากการมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมเดียวกัน ยัง ต้องการมีฐานะเด่นในสังคมด้วยได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ และการยกย่องสรรเสริญจาก บุคคลทั่วไป รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการตัดสินใจต้องการให้ บุคคลอื่นยกย่อง ให้เกียรติในองค์การทั่วไป พยายามสนองตอบความต้องการด้านนี้ โดยการปรับปรุง ตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มขึ้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความ ต้องการขั้นสูงสุดได้แก่ ความต้องการที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จใน สิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนเองก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปรารถนา เป็นต้น

จากวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความ ต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความ คิดเห็นของพนักงาน โดยวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของ ตนเอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความต้องการต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์กรต้องการและจัดสรรตามลำดับ ความสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงออกในด้านทัศนคติที่ดีต่อบริษัท จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อ องค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดี

ความหมายของความจงรักภักดี

ปีเตอร์ เอ็ม บั้ว (Peter M. Blau ;& W. Reichard Scotts. 1962 : 165) กล่าวว่าความจงรักภักดีหมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard. 1938 : 84) ได้เห็นความสำคัญต่อความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น

ฮิธแมน อัลเบิร์ต (Hirschman, Albert. 1970) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การคือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์การ

มาร์ท แอนด์ มัณนารี (ถวัลย์ เชื้อวิศาลวรรณ. 2547 : 15; อ้างอิงจาก Marsh ;& Mannari 1997 : 57) ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การรวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์การ

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรรณกุล (2537) ความจงรักภักดีต่อองค์การนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ เป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้นาน ๆ เป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงออกซึ่งผลงานในทางสร้างสรรค์ และนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ลี จอห์น (ชัยอนันท์ คุ่มภัย. 2544 : 15; อ้างอิงจาก Lee, John W. 1967 : 24 – 25) กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความจงรักภักดีด้วยความเคารพ การซื่อสัตย์ การทำหน้าที่และการให้การสนับสนุนโดยเชื่อว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิต และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจและยินดีที่จะกระทำตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเป็นเพียงคำพูดก็ตาม และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อเหตุการณ์คับขันเกิดขึ้น สิ่งที่จะให้ความจงรักภักดีได้นั้นเป็นไปเกือบหมดทุกสิ่งไม่ว่าจะเป็นคนอื่น กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิดหรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ ความจงรักภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่ดีที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต่อองค์การ ซึ่งระดับความจงรักภักดีของพนักงานมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพัน และความเต็มใจในการอุทิศความต้องการของตนหรือความต้องการของกลุ่มเพื่อความต้องการขององค์การ อย่างไรก็ตามระดับความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถืออยู่ต่อสิ่งนั้น ๆ

ฮีสแมน อัลเบิร์ต (Hirschman, Albert. 1970) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในการทำให้การออกจากงานล่าช้าออกไป เกิดความมั่นคงขององค์กรและข้อเรียกร้องอื่น ๆ ของสมาชิกจะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันสมควรได้ ดังนั้นหากองค์กรเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิก เพื่อทดแทนการออกจากงานก็อาจทำให้พฤติกรรมของสมาชิกแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือนไปได้โดยเงื่อนไขที่ผู้จงรักภักดีต่อองค์กรควรจะยึดถือมี 2 ประการคือ

1. การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลิตจากองค์กรด้อยลง
2. ต้องดูแลเอาใจใส่สมาชิกเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ซึ่งสมาชิกก็ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปโดยที่ผลผลิตขององค์กรยังคงเป็นเช่นเดิม

การแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร มี 2 ประการคือ

1. การที่สมาชิกเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกันและต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง

2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

นอกจากความจงรักภักดีต่อองค์กรยังเป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่แนวทางการคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์กรอาจจะอยู่ในองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อยและพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบายและวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน และรูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์กรแต่ละแห่งก็จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์กรเช่นเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงก็ย่อมทำให้สมาชิคนั้นคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่น ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลต่อการแข่งขันกันระหว่างองค์กรเป็นอย่างมาก

แอดเลอร์ (เชริธินยา หล้าสุวรรณ. 2544 : 22 อ้างอิงจาก Adler ;& Adler. 1988) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมากคือ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกองค์การทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็งและควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลเพื่อหลอหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกองค์การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจ จากการบรรยายภาคที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งบรรยายภาคที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มแสดงตน

เป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อองค์กร

3. ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีที่จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญของการลงทุนจากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎขององค์กรที่ว่าหากมีการหาการไถ่ถอนจากองค์กรจะถูกตัดสิทธิต่าง ๆ และหากกลับเข้ามาอีกครั้งจะถูกเริ่มต้นพิจารณาสิทธิใหม่

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกันด้วยดีมีการช่วยเหลือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อความขัดแย้งกับบุคคลภายนอกทีมจะรวมตัวกันต่อต้าน

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal Alignment) คือ การที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีการยอมรับจุดหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวม

เฟรตเซอร์ (เชอริโนยา หล้าสูงษ์. 2545 : 23 อ้างอิงจาก Fletcher. 1993) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบคือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กรโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร รักดีต่อสมาชิกทีมและต่อผู้นำ แสดงความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน

3. หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่อสู้เพื่อองค์กรอื่น ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้และป้องกันองค์กรจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กร มีการอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างมาก

ฟูลการ์ แอนด์ บาร์ลิก (ชะธินยา หล้าสูงษ์. 2545 : 22 – 23 อ้างอิงจาก Fullagar and Barlig. 1989) กล่าวว่าเมื่อสมาชิกในองค์การมีความเชื่อว่าองค์การมีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงเงินเดือนและสภาพการทำงานแล้วสมาชิกในองค์การจะมีระดับความจงรักภักดีที่สูงและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ โดยบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. มีลักษณะเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ
3. ประารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

มัวร์แมน แอนด์ เบรเคอรี (พัชรินทร์ รอดพยันตร์. 2545 : 20 ; อ้างอิงจาก Moorman ;& Blakely. 1995) ได้อธิบายถึงความพยายามของลูกจ้างในส่วนที่สนับสนุนองค์การและแสดงความจงรักภักดีต่อหน้าสาธารณชน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ปกป้ององค์การเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดี มีประสบการณ์รับรู้ว่ามีหน้าที่ปกป้ององค์การ รวมทั้งโต้แย้งในกรณีที่มีลูกจ้างคนอื่น ๆ วิพากษ์วิจารณ์องค์การของตน

2. ให้ความสำคัญต่อบุคคลภายนอกองค์การในทางบวกของการทำงานสำหรับองค์การ ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์การทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการองค์การ การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์การ

3. ปกป้ององค์การเมื่อบุคคลภายนอกวิจารณ์ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีมีประสบการณ์รับรู้ว่ามีหน้าที่ปกป้ององค์การเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกองค์การ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน

4. ไม่บ่นถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การในที่สาธารณชนได้แก่ การที่ลูกจ้างไม่กล่าวพาดพิงองค์การในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่สมบูรณ์ ข้อเรียกร้องต่าง ๆ หรือพูดถึงการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จภายในองค์การของตนเองไปให้ผู้ที่ยอยู่นอกองค์การได้รับรู้

5. แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์การต่อหน้าสาธารณชนได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงองค์การของตนเองชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจพอใจในการเป็นตัวแทนขององค์การ ให้การชื่นชมองค์การ โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องวัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy : & Rees. 1974 : 274 – 275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้ผู้อื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียอมรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

โดยสรุปเห็นได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การหมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ไม่ต้องการออกจากองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสนใจในกิจกรรมขององค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการอุทิศตัวและเสียสละ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและปกป้ององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการบริหารองค์การ

จากวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรดังกล่าว มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านการทำงาน การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อองค์กร

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน (Turnover) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

เสนาะ ตียาวี และคณะ (2525 : 52) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การหมุนเวียนของแรงงาน

พิกเจอร์ และเมเยอร์ (Piger ;& Myers. 1973 : 220) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การเคลื่อนไหวของบุคลากรในรูปของการเข้าและออกจากองค์การ โดยมีความหมายครอบคลุมดังนี้

1. การเข้าทำงาน หมายถึง การว่าจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงาน และการจ้างพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานใหม่
2. การออกจากงาน หมายถึง การสิ้นสุดจากการจ้างพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทดังนี้

- การไล่ออก หมายถึง การไล่นักงานที่ทำผิดวินัยออก และไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน
- การลาออก หมายถึง การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจ
- การปลดเกษียณ คือ การออกของพนักงานเมื่ออายุของพนักงานถึงระดับหนึ่ง

ไพรซ์ (Price. 1977 : 3) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตของการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงความเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขต การเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic)

กองวิชาการ วางแผน กรมแรงงาน ได้ให้ความหมายว่า การลาออกจากงานหมายถึง การออกจากงานของลูกจ้างด้วยการลาออกโดยสมัครใจให้ออกเพราะมีความผิด เลิกจ้าง ถูกเกณฑ์ทหาร และอื่นๆจำแนกรายละเอียดดังนี้

1. ลาออก หมายถึง การให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจเช่น ลาออกไปศึกษาต่อ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น
2. ให้ออกเพราะผลงานหรือเลิกจ้าง หมายถึง การออกจากงานของคนทำงาน ซึ่งนายจ้างให้ออกโดยไม่มีความผิด เช่นหมดงาน หมดสัญญา เลิกกิจการ เป็นต้น
3. ให้ออกเพราะทำผิดหรือปลดออก หมายถึง การออกจากงานของคนทำงานโดยนายจ้างให้ออกหรือปลดออก เนื่องจากมีความผิดหรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เช่น ทุจริต เกียจคร้าน ขาดงาน ผิดวินัย
4. ให้ออกเพราะเหตุอื่น หมายถึง การออกจากงาน โดยสาเหตุอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นเช่นการลาออกจากงานไปรับราชการทหาร ทูพพลภาพ เกษียณอายุ ตาย เป็นต้น

โมเบอรี (Mobley. 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกลักษณะนี้ได้แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึง การเกษียณอายุ และการตาย

จากความหมายข้างต้นดังกล่าวมีผู้ให้ความหมายมากมาย และในการศึกษารั้งนี้ สรุปได้ว่าการตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง การที่พนักงานตัดสินใจขั้นสุดท้ายที่จะพ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมัครใจ เป็นการลาออกโดยได้รับอนุญาตจากองค์กร

พอร์เตอร์ ลอว์เลอร์ ทรี และ แฮคแมน (Porter , LawlerIII ;& Hackman. 1975) ได้จำแนกการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเองโดยบุคคลนั้นไม่ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงาน ตามสามี หรือภรรยา ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านี้ต้องการทำงานกับองค์กร และในขณะเดียวกัน องค์กรก็ต้องการให้บุคคลเหล่านี้ทำงานอยู่กับองค์กรเช่นกัน
3. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง
4. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจาก สภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลดพนักงาน

จากความหมายของการลาออก อาจสรุปได้ว่า การลาออก หมายถึง การลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อไปทำงานยังองค์กรใหม่ เป็นการหมุนเวียนหรือการเคลื่อนไหวของกำลังแรงงาน ทั้งในองค์กร และตลาดแรงงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน มีการลาออกที่เกิดขึ้นทั้งโดยสมัครใจและไม่สมัครใจ

ประเภทของการลาออก

พอร์เตอร์ (Porter. 1965) ได้จำแนกประเภทของการลาออก 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual-initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเอง โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual- Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายไปตามคู่สมรส ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่ยังต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้นจำเป็นต้องปลดพนักงานออก
4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก

การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลายๆ ด้านดังนี้ (มนิศา. 2535 : 22-24)

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกขององค์กร จำเป็นต้องมีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนขั้นสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก
2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้งาน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะต่างๆ
3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติการณ์ ทำให้ขั้นตอนในการทำงานเสียระบบขาดความต่อเนื่อง และนับถือผลผลิตที่สูญเสียไปจนกว่ามีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทนหน่วยงานต่างๆ พนักงานจะทำงานร่วมกัน มีการประสานงานเมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบรวมของบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง
4. การทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นรู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลอื่นๆ เกิดความไม่

แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ขวัญเสีย มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และเริ่มหาหนทางที่ทำงานในองค์กรอื่น

5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กร องค์กรมีการลาออกของพนักงานสูง จะทำให้ภาพพจน์ในองค์กรในสายตาสาธารณะชนเสียไป
6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงาน และฝึกพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติการในองค์กร แต่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ไม่สามารถรับ-ส่งข่าวสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องชัดเจน

นอกจากนี้กลุ่มเพื่อนร่วมงานและกลุ่มทำงาน จะต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการลาออกของสมาชิกกลุ่มทำงานคนใดคนหนึ่ง ต้องรับภาระในการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานแก่สมาชิกใหม่ กลุ่มจะรู้สึกเครียด ไม่พึงพอใจ และมีทัศนคติไม่ดีต่องาน ประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลง และการที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานองค์กรอื่นนั้น จะทำลายขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังทำงานอยู่มนองค์กรด้วย

อีกทั้งภาพพจน์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอกจะเสียไป ซึ่งบุคคลภายนอกจะรับรู้ว่า องค์กรนั้นขาดความมั่นคง และสร้างความสูญเสียให้กับตัวบุคคลที่ออกจากงานที่ปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ ดังนั้นสรุปได้ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานจะส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายและสูญเสีย กับทั้งบุคคลและองค์กรทั้งสิ้น

จากวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกจากงานข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงานดังกล่าว มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านการลาออกจากงานซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อองค์กร

6. ประวัติ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ



ปี พ.ศ. 2505 นายแพทย์สมชาย สมบูรณ์เจริญ (ต่อมาได้รับแต่งตั้งให้เป็น ผู้อำนวยการสถาบันมะเร็งแห่งชาติคนแรก) เสนอโครงการ จัดตั้งสถานตรวจโรคมะเร็งระยะเริ่มแรกขึ้นที่โรงพยาบาลหญิง

หลังจากนั้นจึง ได้เสนอ โครงการสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ต่อคณะรัฐมนตรี โดย พณฯคุณพระ บำราศนราดรุ (รัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุขในขณะนั้น) เป็นประธานกรรมการจัดตั้ง สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้จัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ เมื่อ 28 ธันวาคม 2508

25 กันยายน 2510 พณฯนายกรัฐมนตรีจอมพลถนอม กิตติขจร ได้กระทำพิธีวางศิลาฤกษ์ เวลา 9.00 น. 10 ธันวาคม 2511 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากองค์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เสด็จพระราชดำเนินมาทรงกระทำพิธีเปิด และ พระราชทานนามอาคารหลังแรกที่สร้างขึ้นว่า " อาคารดำรงนราดรุ" ณ โอกาสเดียวกันนี้ พณฯ ได้กราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานวันที่ 10 ธันวาคมของทุกปี เป็นวันต่อต้านโรคมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งก็ได้ถือปฏิบัติมาจนถึงทุกวันนี้

อำนาจหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการ ของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2537 มีดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีวิชาการ ทางการแพทย์ ด้านโรคมะเร็ง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษา และฝึกอบรม แก่แพทย์และแพทย์ ประจำบ้าน เพื่อให้มีความชำนาญการเฉพาะทางด้านโรคมะเร็ง ตลอดจน ถ่ายทอดเทคโนโลยี ทางการแพทย์ และการสาธารณสุข
3. ให้บริการ ตรวจ วินิจฉัย และบำบัดรักษาเพื่อพัฒนาวิชาการแพทย์ เฉพาะทางด้านโรคมะเร็ง
4. ควบคุม ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ในส่วนภูมิภาค
5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์

สถาบันชั้นนำด้านโรคมะเร็งระดับชาติ

พันธกิจ

ผลิตและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านโรคมะเร็ง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สามารถถ่ายทอดสู่เครือข่ายองค์กร บุคลากรทางการแพทย์และประชาชน ให้บริการทางการแพทย์ในระดับที่มีความซับซ้อน ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างเหมาะสม

การบริการของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

1. บริการตรวจสุขภาพเพื่อค้นหาความเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็ง และค้นหามะเร็งระยะเริ่มแรก
2. ให้บริการตรวจรักษาผู้ที่มีอาการผิดปกติ ที่สงสัยว่าเป็นมะเร็ง โดยมีสัญญาณอันตราย ดังนี้
 - มีการเปลี่ยนแปลงของระบบขับถ่าย อุจจาระเป็นสีดำ หรือปัสสาวะเป็นสีเลือด
 - กลืนอาหารลำบาก หรือมีอาการเสียด แน่นท้อง
 - มีอาการเสียงแหบ และไอเรื้อรัง
 - มีเลือดหรือตกขาวที่ผิดปกติ เช่น มีกลิ่นเหม็น
 - มีแผลเรื้อรังซึ่งรักษาแล้วไม่ยอมหาย
 - มีการเปลี่ยนแปลงของหูด หรือ ฝ้าตามร่างกาย
 - มีก้อนที่เต้านมหรือส่วนต่างๆ ของร่างกาย

- มีอาการหูดโดยไม่ทราบสาเหตุ
 - อาการอื่นๆ ที่สงสัยหรือไม่แน่ใจ
3. ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรคมะเร็งเพิ่มเติม เมื่อพบสิ่งผิดปกติจากการตรวจสุขภาพฯ อาทิ ส่งกล้องตรวจลำไส้ หรือ กระเพาะอาหาร, อัลตราซาวด์ ฯลฯ
 4. ติดตามเฝ้าระวังผู้มีผลการตรวจที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็ง อาทิ ผู้เป็นไวรัสตับอักเสบบี, ผู้มีผลการตรวจเซลล์ปากมดลูกมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจกลายเป็นมะเร็งหรือพบการติดเชื้อ ฮิวแมนแพพพิลโลมา ไวรัส เป็นต้น
 5. ให้บริการรักษาผู้ป่วยที่เป็นโรคมะเร็ง
 6. ให้บริการดูแลขณะและหลังรับการรักษา เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามสมควร ได้แก่
 - คลินิกระงับปวด
 - โภชนาคลินิก
 - บริการเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้าน
 - คลินิกออสโตมี (ทวารใหม่)และดูแลบาดแผล
 - งานพยาบาลให้คำปรึกษา
 - งานพยาบาลฟื้นฟูสุขภาพฯ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤปดี ศุขปรภากร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร บริษัท ไวร์เอช แอนด์ ไวร์เลส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในหน่วยงาน BMCL Project ของบริษัท ไวร์เอช แอนด์ ไวร์เลส จำกัด ส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 3 – 4 ปี และมีสถานภาพเป็นพนักงานโครงการมากที่สุด มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน สถานะภาพการทำงานไม่มีผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชะธินยา หล้าสูงวงศ์ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถวัลย์ เชื้อวิศาลวรรณศรี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรคือ ประสบการณ์จากการทำงานได้แก่ ทักษะคติของบุคคลต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลัง หรือลักษณะส่วนบุคคลในทุกปัจจัยไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรใน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 28 – 37 ปี รองลงมาอายุ 18 – 27 ปี อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000 – 25,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

รองลงมาคือ พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 11 ปี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทัศนคติระดับกลุ่มได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่อ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนคติระดับองค์กรได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติของพนักงานต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และยังมีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและยัง

มธุรส แซกรัมย์ (2547 : บทคัดย่อ) ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท การ์เด็นวิทาร์เวอร์ จำกัด พบว่า ทัศนคติในการทำงานของพนักงานในด้านสถานที่ทำงาน, ด้านผลตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่าจากงานวิจัยข้างต้นที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการเป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยนำความคิดเห็นที่ได้จากด้านต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการทำวิจัยในหัวข้อเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ในด้านของทัศนคติในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแต่ละทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางและขอเสนอตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 513 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 225 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 : 580 – 581) ดังนี้

เมื่อ	n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการให้ความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned}n &= \frac{513}{1 + 513 (.05)^2} \\&= 225 \text{ คน}\end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10% ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งทางสถาบันมะเร็งแห่งชาติจะเป็นผู้กระจายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามในงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 248 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ได้แก่ ข้อที่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการทำหนดช่วงอายุดังนี้

- ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี
- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี
- มากกว่า 60 ปี

3. อัตราเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือน ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,000 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือต่ำกว่า
- มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 หรือ ป.ว.ช.
- ป.ว.ส. หรืออนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานของรัฐ
- ลูกจ้างชั่วคราว

7. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดอายุงานที่ทำในองค์กร ดังนี้

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ทักษะคิดระดับองค์กรได้แก่ ทักษะคิดต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทักษะคิดต่องาน, ทักษะคิดต่อองค์กร, ทักษะคิดต่อผลตอบแทน, ทักษะคิดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert' s scale เป็นมาตรฐานวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
5	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่ 2 ข้อ 9

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้
ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีทัศนคติที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีทัศนคติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีทัศนคติไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีทัศนคติไม่ดีย่างมาก

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีทัศนคติที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีทัศนคติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีทัศนคติไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีทัศนคติไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็น
คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close
– ended response question) จำนวน 3 ข้อ ที่มาตรวจวัดแบบ Likert' s Scale แบ่งระดับความคิดเห็น
ออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
5	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่ 2 ข้อ 5

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบ เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 248 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

4. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิด

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ทักษะของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร(ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ 2538:45)

$$\% = \frac{f * 100}{n}$$

เมื่อ % แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนตัวอย่าง

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$SD = \frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X^2)$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา, ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน, ทัศนคติของเจ้าหน้าที่

ต่อตัวองค์กร, ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ต่อค่าตอบแทน, ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 313)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากันจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test $S_1^2 = S_2^2$

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

โดยค่า df คือ ค่าองศาอิสระ

ถ้าพบค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

โดยมีค่าความอิสระดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 165)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{S_1^2}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2}{n_2 - 1} \right]}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มได้แก่ ตัวแปรสถานภาพสมรส อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อาชีพงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 313)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	df	แทน	ของเศษ (df ของ MS_b) ซึ่งคำนวณจากสูตร $df_1 = k - 1$
	df	แทน	ของส่วน (df ของ MS_w) ซึ่งคำนวณจากสูตร $df_2 = N - k$
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom: df) ระหว่างกลุ่ม คือ $k-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) โดยใช้สูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $n_i \neq n_j$

$r = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่มคือ $K-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

สมมติฐานข้อ 2 – 6 ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา, ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน, ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กร, ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อค่าตอบแทน, ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 - 6 จึงใช้การวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนดิบของตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนดิบของตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ ๆ ในรูปคะแนนดิบ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 - 1	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่อง ทศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทศนคติของเจ้าหน้าที่และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. เพื่อศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ของเจ้าหน้าที่
2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติแตกต่างกัน
3. ทักษะคติต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทักษะคติต่องาน, ทักษะคติต่อตัวองค์กร, ทักษะคติต่อผลตอบแทน, ทักษะคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน อายุงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	— ชาย	86	34.7
	— หญิง	162	65.3
รวม		248	100.00
2.	อายุ		
	— ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี	6	2.4
	— 21 – 30 ปี	110	44.4
	— 31 – 40 ปี	70	28.2
	— 41 – 50 ปี	48	19.4
	— 51 – 60 ปี	14	5.6
	— มากกว่า 60 ปี	-	-
รวม		248	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
3.	อัตราเงินเดือน		
	— ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	144	58.1
	— 10,001 – 20,000 บาท	82	33.1
	— 20,001 – 30,000 บาท	22	8.9
	— 30,000 บาทขึ้นไป	-	-
	รวม	248	100.00
4.	ระดับการศึกษา		
	— มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือต่ำกว่า	6	2.4
	— มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 หรือ ปวช.	52	21.0
	— ปวส. หรืออนุปริญญา	56	22.6
	—ปริญญาตรี	128	51.6
	— สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.4
	รวม	248	100.00
5.	สถานภาพ		
	— โสด	188	75.8
	— สมรส / อยู่ด้วยกัน	56	22.6
	— หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	4	1.6
	รวม	248	100.00
6.	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
	— ข้าราชการ	48	19.4
	— ลูกจ้างประจำ	44	17.7
	— พนักงานของรัฐ	30	12.1
	— ลูกจ้างชั่วคราว	126	50.8
	รวม	248	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
7.	อายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบัน		
	— น้อยกว่า 1 ปี	64	25.8
	— 1 – 5 ปี	78	31.5
	— 6 – 10 ปี	6	2.4
	— มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	100	40.3
	รวม	248	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 248 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเพศชายมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 21 – 30 ปี รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี, 51 – 60 ปี, ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี ไปตามลำดับ

อัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท, เงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ตามลำดับ

ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ม. 3 หรือต่ำกว่า มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม. 6 หรือ ป.ว.ช. มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับป.ว.ส. หรืออนุปริญญา มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ป.ว.ส. หรือ อนุปริญญา, ม.6 หรือ ป.ว.ช. และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับมัธยมศึกษาตอนต้น ม. 3 มีจำนวนเท่ากัน

สถานภาพ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6. โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน และเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานข้าราชการมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานพนักงานของรัฐมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว รองลงมาคือ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานของรัฐ ตามลำดับ

อายุงาน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ 1 – 5 ปี, น้อยกว่า 1 ปี, 6 – 10 ปี ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลในชั้นที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย เพื่อให้สามารถทำการทดสอบสมมติฐานได้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1.	อายุ		
	— ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 30 ปี	116	46.8
	— 31 – 40 ปี	70	28.2
	— 41 ปีขึ้นไป	48	25.0
	รวม	248	100.00
2.	อัตราเงินเดือน		
	— ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	144	58.1
	— 10,001 ขึ้นไป	104	41.9
	รวม	248	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	— ต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6	58	23.4
	— ปวส. หรืออนุปริญญา	56	22.6
	—ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	134	54.0
	รวม	248	100.00
4.	สถานภาพ		
	— โสด	188	75.8
	— สมรส / อยู่ด้วยกัน,หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	60	24.2
	รวม	248	100.00
5.	อายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบัน		
	— น้อยกว่า 1 ปี	64	25.8
	— 1 – 10 ปี	84	33.9
	— มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	100	40.3
	รวม	248	100.00

อายุ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 30 ปี รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 ปีขึ้นไปตามลำดับ

อัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทรองลงมาคืออัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับป.ว.ส. หรืออนุปริญญา มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6, เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับป.ว.ส. หรืออนุปริญญา ตามลำดับ

สถานภาพ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน, สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ตามลำดับ

อายุงาน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ 1 – 10 ปี, น้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

2. ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา, ทศนคติต่อเพื่อร่วมงาน, ทศนคติต่อ
งาน, ทศนคติต่อตัวองค์กร, ทศนคติต่อผลตอบแทน, ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การ
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทศนคติระดับองค์กรโดยใช้วิธีการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา

ทศนคติต่อ ผู้บังคับบัญชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	60 (22.4%)	98 (39.5%)	72 (29.0%)	18 (7.3%)		3.81	0.88	ดี
ความพอใจต่อ วิธีการที่หัวหน้า ปฏิบัติต่อ เจ้าหน้าที่	52 (21.0%)	112 (45.2%)	56 (22.6%)	18 (7.3%)	10 (4.0%)	3.72	1.007	ดี
ความยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	42 (16.9%)	86 (34.7%)	60 (24.2%)	50 (20.2%)	10 (4.0%)	3.40	1.109	ปาน กลาง
รวม						3.64	0.749	

จากตาราง 3 แสดงทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา พบว่าทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อ
ผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อวิเคราะห์ราย
ข้อของทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของ
ผู้บังคับบัญชา, ความพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.72
ตามลำดับ ส่วนทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมของ
ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เพื่อนร่วมงานมี ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	38 (15.3%)	134 (54.0%)	66 (26.6%)	10 (4.0%)		3.81	0.739	ดี
เพื่อนร่วมงานมี ความจริงใจและ ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	44 (17.7%)	110 (44.4%)	72 (29.0%)	12 (4.8%)	10 (4.0%)	3.67	0.958	ดี
รวม						3.74	0.8485	

จากตาราง 4 แสดงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี คือ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน, เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติต่องาน

ทศนคติต่องาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเหมาะสม ของงานกับ ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่	51 (20.6%)	112 (45.2%)	56 (22.6%)	18 (7.3%)	10 (4.0%)	3.71	1.005	ดี
ไม่ชอบลักษณะ งานที่ปฏิบัติ อยู่***	37 (14.9%)	54 (21.8%)	66 (26.6%)	53 (21.4%)	38 (15.3%)	3.00	1.284	ปาน กลาง
รวม						3.36	1.1445	

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 5 แสดงทศนคติต่องาน พบว่าทศนคติต่องานของเจ้าหน้าที่โดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทศนคติต่องานในระดับดี คือ ความเหมาะสมของงานกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ทศนคติต่องานในระดับปานกลางคือ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กร

ทัศนคติต่อตัว องค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความรู้สึกรักภูมิใจที่ ได้ทำงานใน องค์กร	56 (22.6%)	138 (55.6%)	54 (21.8%)			4.01	0.667	ดี
ความรู้สึกรู้สึกว่า องค์กรมีการ กำหนดขั้นตอน การทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	22 (8.9%)	122 (49.2%)	72 (29.0%)	22 (8.9%)	10 (4.0%)	3.50	0.922	ดี
ความยุติธรรมของ องค์กรต่อ เจ้าหน้าที่ทุกคน	10 (4.0%)	98 (39.5%)	76 (30.6%)	48 (19.4%)	16 (6.5%)	3.15	0.994	ปาน กลาง
องค์กรมีระบบ การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	20 (8.1%)	84 (33.9%)	90 (36.3%)	44 (17.7%)	10 (4.0%)	3.24	0.972	ปาน กลาง
รวม						3.48	0.888	

ตาราง 6 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กร พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับดี คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร, ความรู้สึกที่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01, 3.50 ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, ความยุติธรรมขององค์กรต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน

ทัศนคติต่อตัว องค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน เพียงพอต่อการ ครองชีพ		16 (6.5%)	26 (10.5%)	118 (47.6%)	88 (35.5%)	1.88	0.840	ไม่ดี
ความเหมาะสม และยุติธรรมของ โบนัสที่ได้รับใน ปัจจุบัน		16 (6.5%)	74 (29.8%)	22 (8.9%)	136 (54.8%)	1.88	1.046	ไม่ดี
สวัสดิการที่ องค์กรมีเพียงพอ กับความต้องการ ของเจ้าหน้าที่ ภายในองค์กร		16 (6.5%)	90 (36.3%)	82 (33.1%)	60 (24.2%)	2.25	0.896	ไม่ดี
การมีผลงานที่ดี มักได้รับคำชมเชย หรือรางวัล	28 (11.3%)	74 (29.8%)	76 (30.6%)	60 (24.2%)	10 (4.0%)	3.20	1.057	ปาน กลาง
รวม						2.30	0.959	

ตาราง 7 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนเมื่อวิเคราะห์ร้อยละของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี คือ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร, เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ, ความเหมาะสมและยุติธรรมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25, 1.88, 1.88 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติต่อตัว องค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
สภาพแวดล้อม ใน องค์กร ที่ ทำงาน อยู่ มี ความปลอดภัย ต่อชีวิต	16 (6.5%)	104 (41.9%)	104 (41.9%)	14 (5.6%)	10 (4.0%)	3.41	0.854	ดี
พื้นที่ใช้สอยมี ความกว้างขวาง เพียงพอ		86 (34.7%)	52 (21.0%)	100 (40.3%)	10 (4.0%)	2.86	0.947	ปาน กลาง
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรง อาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอ	20 (8.1%)	18 (7.3%)	24 (9.7%)	86 (34.7%)	100 (40.3%)	2.08	1.231	ไม่ดี
อุปกรณ์และ เครื่องมือที่ใช้มี เพียงพอ	28 (11.3%)	56 (22.6%)	82 (33.1%)	72 (29.0%)	10 (4.0%)	3.08	1.062	ปาน กลาง
รวม						2.86	1.024	

ตาราง 8 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ, พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 2.86 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่ดีคือ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ตามลำดับ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การมาทำงานสายและการขาดงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการมาทำงานสายและการขาดงานของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

การมาทำงานสายและการขาดงาน	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.
เคยมาทำงานสาย (โดยเฉลี่ยสายกี่ครั้ง / ปี)	86	34.7	7.49 ครั้ง/ปี	2.77
ไม่เคยมาทำงานสาย	162	65.3		
รวม	248	100.00		
เคยขาดงาน (โดยเฉลี่ยขาดงานกี่ครั้ง / ปี)	82	33.1	8.62 ครั้ง/ปี	3.18
ไม่เคยขาดงาน	166	66.9		
รวม	248	100.00	8.06 ครั้ง/ปี	2.98

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ ในส่วนของการมาทำงานสายและการขาดงานของเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีดังนี้

ในส่วนของการมาทำงานสาย พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่มาทำงานสาย 7.49 ครั้งต่อปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3

ในส่วนของการขาดงาน พบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่ไม่เคยขาดงาน มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยขาดงาน มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่ ขาดงาน 8.62 ครั้งต่อปี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้าน
พฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวโน้มทำงานใน องค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	18 (7.3%)	72 (29.0%)	98 (39.5%)	18 (7.3%)	42 (16.9%)	3.02	1.156	ปาน กลาง
รวม						3.02	1.156	

จากตาราง 10 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของ พฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง คือ แนวโน้มทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้าน
ความรู้สึ

ด้านความรู้สึ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
การชี้แจงเมื่อมี บุคคลกล่าวถึง องค์กรอย่าง เสียหาย	88 (35.5%)	98 (39.5%)	62 (25.0%)			4.10	0.772	มาก
รวม						4.10	0.772	

จากตาราง 11 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึกจะอยู่ในระดับมาก คือ การชี้แจงเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน

ด้านการลาออก จากงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
แนวโน้มการออก จากงานเพื่อหา งานใหม่*	58 (23.4%)	56 (22.6%)	110 (44.4%)	24 (9.7%)		3.60	0.952	มาก
รวม						3.60	0.952	

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 12 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึกจะอยู่ในระดับมาก คือ แนวโน้มการออกจากงานเพื่อหางานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกันต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ (n)	t – test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
1. ท่านเคยมาทำงานสาย.....ครั้ง/ปี	ชาย	6.98	3.279	-1.961	0.052
	หญิง	7.77	2.438		
2. ท่านเคยขาดงาน.....ครั้ง/ปี	ชาย	8.40	3.204	-0.812	0.418
	หญิง	8.74	3.179		
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	3.12	1.376	0.836	0.405
	หญิง	2.98	1.021		
4. ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	4.26	0.897	2.087*	0.039
	หญิง	4.02	0.687		
5. ด้านการลาออกจากงาน	ชาย	3.12	0.622	-7.130**	0.000
	หญิง	3.85	0.998		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านการเคยมาทำงานสาย มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยมาทำงานสายที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านการเคยขาดงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.418 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยขาดงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.405 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าเพศหญิง

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร การลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ แตกต่าง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบอายุของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม

ความจงรักภักดี	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเคยมาทำงานสาย	ระหว่างกลุ่ม	89.259	2	44.629	6.019**	0.003
	ภายในกลุ่ม	1816.725	245	7.415		
	รวม	1905.984	247			
2. ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.836	2	13.418	1.326	0.267
	ภายในกลุ่ม	2479.535	245	10.121		
	รวม	2506.371	247			
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	36.227	2	18.114	15.114**	0.000
	ภายในกลุ่ม	293.628	245	1.198		
	รวม	329.855	247			
4. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	27.564	2	13.782	28.207**	0.000
	ภายในกลุ่ม	119.710	245	0.489		
	รวม	147.274	247			
5. ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.435	2	3.718	4.212*	0.016
	ภายในกลุ่ม	216.242	245	0.883		
	รวม	223.677	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามอายุ ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.003, 0.000, 0.000, ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการเคยมาทำงานสายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามอายุ ด้านการลาออกจากงานจะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามอายุ ด้านการขาดงานจะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.267 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการลาออกจากงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	7.24	7.00	8.52
ต่ำกว่า 30 ปี	7.24	-	0.24	-1.27**
		-	(0.559)	(0.003)
31 - 40 ปี	7.00	-	-	-1.52**
		-	-	(0.002)
41 ปีขึ้นไป	8.52	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.27 ครั้ง / ปี ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.52 ครั้ง / ปี ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.69	3.60	3.00
ต่ำกว่า 30 ปี	2.69	-	-.91** (0.000)	0.14 (0.073)
31 - 40 ปี	3.60	-	-	0.60** (0.002)
41 ปีขึ้นไป	3.00	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.91

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึกลึก

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.95	4.63	3.81
ต่ำกว่า 30 ปี	3.95	-	-0.68**	0.14
		-	(0.000)	(0.198)
31 - 40 ปี	4.63	-	-	0.82**
		-	-	(0.000)
41 ปีขึ้นไป	3.81	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.68

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความ
จงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.64	3.34	3.81
ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	-	0.30*	-0.17
		-	(0.039)	(0.255)
31 - 40 ปี	3.34	-	-	-0.46**
		-	-	(0.005)
41 ปีขึ้นไป	3.81	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการลาออกจากงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 31 – 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการลาออกจากงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.46

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19 แสดงการทดสอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม

ความจงรักภักดี	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเคยมาทำงานสาย	ระหว่างกลุ่ม	27.618	1	27.618	3.617	0.058
	ภายในกลุ่ม	1878.365	246	7.636		
	รวม	1905.894	247			
2. ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	34.162	1	34.162	3.399	0.066
	ภายในกลุ่ม	2472.209	246	10.050		
	รวม	2506.371	247			
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.201	1	0.201	0.150	0.699
	ภายในกลุ่ม	329.654	246	1.340		
	รวม	329.855	247			
4. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.313	1	1.313	2.212	1.38
	ภายในกลุ่ม	145.962	246	0.593		
	รวม	147.274	247			
5. ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.216	1	3.216	3.588	0.059
	ภายในกลุ่ม	220.462	246	0.896		
	รวม	223.677	247			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่
จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความรู้สึก, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการขาดงาน, ด้านการ
ลาออกจากงาน, ด้านการเคยมาทำงานสาย จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ
1.38, 0.699, 0.066, 0.059 และ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านความรู้สึก, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการขาดงาน, ด้านการลาออก
จากงาน, ด้านการเคยมาทำงานสาย ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 20 แสดงการทดสอบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม

ความจงรักภักดี	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเคยมาทำงานสาย	ระหว่างกลุ่ม	204.808	2	102.404	14.748**	0.000
	ภายในกลุ่ม	1701.176	245	6.944		
	รวม	1905.984	247			
2. ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	130.724	2	68.362	7.068**	0.001
	ภายในกลุ่ม	2369.647	245	9.672		
	รวม	2506.371	247			
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	6.353	2	3.176	2.406	0.092
	ภายในกลุ่ม	323.502	245	1.320		
	รวม	329.855	247			
4. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	13.889	2	6.945	12.756**	0.000
	ภายในกลุ่ม	133.385	245	0.544		
	รวม	147.274	247			
5. ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.039	2	4.019	4.567*	0.011
	ภายในกลุ่ม	215.638	245	0.880		
	รวม	223.677	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านการขาดงาน, ด้านความรู้สึก, ด้านการลาออกจากงาน จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.000, 0.001, 0.000, 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้าน

การเคยมาทำงานสาย, ด้านการขาดงาน, ด้านความรู้สึก, ด้านการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 20

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	9.10	6.68	7.13
ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอน ปลาย ม.6	9.10	-	2.42** (0.000)	1.97** (0.000)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	6.68	-	-	-0.46 (0.278)
ปริญญาตรีหรือสูง กว่าปริญญาตรี	7.13	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสาย

มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 1.97ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคชาดงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	9.93	7.93	8.34
ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอน ปลาย ม.6	9.93	-	2.00** (0.001)	1.59** (0.001)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	7.93	-	-	-0.41 (0.403)
ปริญญาตรีหรือสูง กว่าปริญญาตรี	8.34	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการเคชาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 และ 1.59ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความ
จงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.76	3.96	4.31
ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอน ปลาย ม.6	3.76	-	-0.21 (0.138)	-0.55** (0.000)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.96	-	-	-0.35** (0.003)
ปริญญาตรีหรือสูง กว่าปริญญาตรี	4.31	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.55

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.35

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความ
จงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการลาออกจากงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.28	3.75	3.67
ต่ำกว่า ม. 3 หรือ มัธยมศึกษาตอน ปลาย ม.6	3.28	-	-0.47** (0.007)	-0.40** (0.008)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.75	-	-	0.08 (0.600)
ปริญญาตรีหรือสูง กว่าปริญญาตรี	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับ
เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการ
ทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับ
การศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการลาออกจากงาน
มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.47 และ -0.40ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 24

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบสถานภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ (n)	t – test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
1. ท่านเคยมาทำงานสาย.....ครั้ง/ปี	ชาย	7.44	2.707	-0.295	0.768
	หญิง	7.57	3.092		
2. ท่านเคยขาดงาน.....ครั้ง/ปี	ชาย	8.77	3.400	1.612	0.110
	หญิง	8.11	2.432		
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	2.83	1.129	-4.757**	0.000
	หญิง	3.61	1.056		
4. ด้านความรู้สึก	ชาย	4.03	0.794	-3.043**	0.003
	หญิง	4.36	0.672		
5. ด้านการลาออกจากงาน	ชาย	3.61	0.994	-0.005	0.996
	หญิง	3.61	0.824		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ต่างกันโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านการเคยมาทำงานสาย มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.768 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยมาทำงานสายที่ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ต่างกันโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านการเคยขาดงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยขาดงานที่ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ต่างกันโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศชาย

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ต่างกันโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าเพศชาย

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ต่างกันโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test การทดสอบพบว่า ในด้านของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.996 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร การลาออกจากงานที่ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 26 แสดงการทดสอบตำแหน่งงานในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม

ความจงรักภักดี	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเคยมาทำงานสาย	ระหว่างกลุ่ม	105.362	3	35.121	4.759**	0.003
	ภายในกลุ่ม	1800.622	244	7.380		
	รวม	1905.984	247			
2. ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	28.429	3	9.476	0.933	0.425
	ภายในกลุ่ม	2477.942	244	10.156		
	รวม	2506.371	247			
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.605	3	0.202	0.149	0.930
	ภายในกลุ่ม	329.250	244	1.349		
	รวม	329.855	247			
4. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	12.484	3	4.161	7.533**	0.000
	ภายในกลุ่ม	134.791	244	0.552		
	รวม	147.274	247			
5. ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.804	3	1.935	2.166	0.093
	ภายในกลุ่ม	217.874	244	0.893		
	รวม	223.677	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านความรู้สึก จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.003, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการขาดงาน, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการลาออกจากงาน จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.425, 0.930, 0.093 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของด้านการขาดงาน, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการลาออกจากงาน ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย

ตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานของรัฐ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	6.79	-	-1.98** (0.001)	-0.14 (0.823)	-0.65 (0.158)
ลูกจ้างประจำ	8.77	-	-	1.84** (0.005)	1.33** (0.006)
พนักงานของรัฐ	6.93	-	-	-	-0.51 (0.355)
ลูกจ้างชั่วคราว	7.44	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสาย มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.98

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสาย มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และ 1.33 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึก

ตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานของรัฐ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	4.29	-	-0.66** (0.000)	0.03 (0.885)	0.13 (0.293)
ลูกจ้างประจำ	3.64	-	-	-0.63** (0.000)	-0.52** (0.000)
พนักงานของรัฐ	4.27	-	-	-	-0.11 (0.475)
ลูกจ้างชั่วคราว	4.16	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.66

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มี

ตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.63 และ -0.52 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 29 แสดงการทดสอบอายุงานในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวม

ความจงรักภักดี	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเคยมาทำงานสาย	ระหว่างกลุ่ม	49.746	2	24.873	3.283*	0.039
	ภายในกลุ่ม	1856.238	245	7.576		
	รวม	1905.984	247			
2. ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	518.954	2	259.477	31.987**	0.000
	ภายในกลุ่ม	1987.417	245	8.112		
	รวม	2506.371	247			
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	52.519	2	26.260	23.198**	0.000
	ภายในกลุ่ม	277.336	245	1.132		
	รวม	329.855	247			
4. ด้านความรู้สึกลึก	ระหว่างกลุ่ม	2.724	2	1.362	2.309	0.102
	ภายในกลุ่ม	144.550	245	0.590		
	รวม	147.274	247			
5. ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.848	2	0.424	0.466	0.628
	ภายในกลุ่ม	222.830	245	0.910		
	รวม	223.677	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามอายุงาน ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านการขาดงาน, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.039, 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านการเคยมาทำงานสาย, ด้านการขาดงาน, ด้าน

พฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึก, ด้านการลาออกจากงาน จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.102, 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก, ด้านการลาออกจากงาน ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการเคยมาทำงานสาย

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	7.00	8.10	8.10
น้อยกว่า 1 ปี	7.00	-	-1.10*	-0.30
		-	(0.017)	(0.497)
1 – 10 ปี	8.10	-	-	-0.80
		-	-	(0.052)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	8.10	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.10

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านการขาดงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	6.65	10.33	8.50
น้อยกว่า 1 ปี	6.56	-	-3.77**	-1.94**
		-	(0.000)	(0.000)
1 – 10 ปี	10.33	-	-	1.83**
		-	-	(0.000)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	8.50	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการขาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -3.77 และ -1.94 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปีกับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการขาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.53	2.40	3.22
น้อยกว่า 1 ปี	3.53	-	1.13**	0.31
		-	(0.000)	(0.069)
1 – 10 ปี	2.40	-	-	-0.82**
		-	-	(0.000)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.22	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปีกับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.82

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	0.036	0.570	ไม่มีความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	-0.70	0.275	ไม่มีความสัมพันธ์
ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน	0.15	0.813	ไม่มีความสัมพันธ์
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.135*	0.033	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติ

สัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.275 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.813 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.135 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 34 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	-0.183**	0.004	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	-0.287**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน	-0.140*	0.028	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	-0.115	0.071	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.183 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.287 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.140 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาด้านความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมากขึ้นจะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 35 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	0.345**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	0.304**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน	0.312**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.359**	0.000	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.345 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.304 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.312 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาด้านความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 36 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	-0.096	0.132	ไม่มีความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานของผู้บังคับบัญชา	-0.77	0.230	ไม่มีความสัมพันธ์
ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้า ปฏิบัติต่อพนักงาน	0.049	0.446	ไม่มีความสัมพันธ์
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	-0.229**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.230 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.446 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงาน สาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกลดลงด้วย

ตาราง 37 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	-0.325**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้าม
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานของผู้บังคับบัญชา	-0.361**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้าม
ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้า ปฏิบัติต่อพนักงาน	-0.229**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	-0.336**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.325 แสดงว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์ในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.361 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานออกลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.229 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับช้ขาดความพอใจกับวิธีการที่

หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานออกลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.336 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานออกลดลงด้วย

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.104	0.101	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	-0.194**	0.002	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	-0.076	0.236	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.194 แสดงว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำใน

ทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานว่าความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายลดลงด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.236 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 39 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.118	0.063	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	-0.93	0.143	ไม่มีความสัมพันธ์
ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	-0.118	0.063	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีด้านการขาดงานพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.202**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	0.110	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	0.212**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.211 แสดงว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานว่าความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 41 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.262**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความกระตือรือร้นในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน	0.490**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	0.189**	0.003	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.262 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.490 แสดงว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานว่าความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.189 แสดงว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานว่าความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกลดลงด้วย

ตาราง 42 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.028	0.663	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกระตือรือร้นในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน	-0.042	0.507	ไม่มีความสัมพันธ์
ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	-0.022	0.725	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.663 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.725 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความจริงใจและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 43 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่องาน	-0.092	0.149	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	0.12	0.847	ไม่มีความสัมพันธ์
ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่*	-0.145*	0.023	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.149 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.847 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.145 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรใน
ด้านมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติ
ต่องาน ว่าความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้นจะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมา
ทำงานสายลดลงด้วย

ตาราง 44 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ใน
ด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการ การขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่องาน	-0.236**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	-0.141*	0.027	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่*	-0.245**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความ
จงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดี
ด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ
เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.141 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องาน ว่าความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.245 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานว่า ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ตาราง 45 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่องาน	0.468**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	0.309**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่*	0.467**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.468 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.309 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องาน ว่าความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานว่าความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 46 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ใน
ด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่องาน	0.233**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเหมาะสมของงานที่ทำกับ ทักษะความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	0.050	0.439	ไม่มีความสัมพันธ์
ความชอบต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติอยู่*	0.311**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.233 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.439 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานว่าความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 47 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่องาน	-0.324**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม
ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	-0.227**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม
ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่*	-0.313**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.324 แสดงว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกลดลงด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.227 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องาน ว่าความเหมาะสมของงานที่ทำกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานในข้อ ความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.313 แสดงว่าทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องานว่าความชอบต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานลดลงด้วย

สมมติฐานที่ 5 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 48 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อตัวองค์กร	0.370**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	0.352**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	0.428**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน	0.324**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	0.169**	0.008	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.370 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.352 แสดงว่าทัศนคติต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กร ด้านความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.428 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อตัวองค์กรว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.324 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ

องค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรว่ามีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 49 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อตัวองค์กร	0.146*	0.021	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความรู้สึกรังเกียจที่ได้ทำงานในองค์กร	-0.25	0.693	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	0.136*	0.032	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน	0.167**	0.009	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	0.171**	0.007	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.146 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อตัวองค์กรดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.136 แสดงว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อตัวองค์กรว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติ

ต่อตัวองค์กรว่ามีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการ ขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ค่า Sig.(2- tailed) มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.171 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มี ทัศนคติต่อตัวองค์กรว่า มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 50 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อตัวองค์กร	0.581**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานใน องค์กร	0.514**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการ ทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	0.490**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีความยุติธรรมต่อ เจ้าหน้าที่ทุกคน	0.596**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	0.377**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.581 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.514 แสดงว่าทัศนคติต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.490 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรว่ามีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.596 แสดงว่าทศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทศนคติต่อตัวองค์กรว่ามีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.377 แสดงว่าทศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทศนคติต่อองค์กรว่ามีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 51 ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทศนคติต่อตัวองค์กร	0.220**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	0.045	0.476	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	0.063	0.327	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน	0.222**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	0.365**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.476 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.222 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อตัวองค์กรว่ามีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.365 แสดงว่าทศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทศนคติต่อองค์กรว่ามีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 52 ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีของ
เจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทศนคติต่อตัวองค์กร	-0.236**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	-0.403**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางตรงกันข้าม
องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	-0.295**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุก คน	-0.123	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรมีระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	-0.052	0.418	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับ ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.403 แสดงว่าทัศนคติต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์กรด้านความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.295 แสดงว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อตัวองค์กรว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการลาออกจากการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 53 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของ
เจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการ มาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผลตอบแทน	0.211**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของเงินเดือนและ ค่าตอบแทนต่อการครองชีพ	0.126*	0.047	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัส ที่ได้รับในปัจจุบัน	0.216**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของสวัสดิการของ องค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่	0.253**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือ รางวัล	0.071	0.266	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน
กับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์
สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความ
จงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่
ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.221 แสดงว่า ทัศนคติของ
เจ้าหน้าที่ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อผลตอบแทนในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ใน
ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนดีขึ้น ก็จะมี
ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติต่อตัวผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.126 แสดงว่าทัศนคติต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทน ว่าความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.216 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.253 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือ

รางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 54 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการ การขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผลตอบแทน	-0.048	0.449	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเพียงพอของเงินเดือนและ ค่าตอบแทนต่อการครองชีพ	-0.162*	0.010	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัส ที่ได้รับในปัจจุบัน	0.047	0.462	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเพียงพอของสวัสดิการของ องค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่	-0.111	0.080	ไม่มีความสัมพันธ์
เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือ รางวัล	0.040	0.535	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.449 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.162 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.462 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.535 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 55 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของ
เจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผลตอบแทน	0.437**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของเงินเดือนและ ค่าตอบแทนต่อการครองชีพ	0.453**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัส ที่ได้รับในปัจจุบัน	0.444**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของสวัสดิการของ องค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่	0.526**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ในทิศทางเดียวกัน
เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือ รางวัล	-0.004	0.950	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน
กับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์
สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความ
จงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของ
เจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.437 แสดงว่า

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.453 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.444 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรมมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.526 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 56 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผลตอบแทน	0.374**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ	0.219**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน	0.467**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่	0.219**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล	0.242**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีด้านความรู้สึกร่วม พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.374 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมากขึ้นจะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันมากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.219 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่มากขึ้นก็就会有ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีต่อผลตอบแทนว่าเมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลมากขึ้นก็就会有ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 57 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการลาออกจากการงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากการงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อผลตอบแทน	-0.236**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความเพียงพอของเงินเดือนและ ค่าตอบแทนต่อการครองชีพ	-0.314**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม
ความเพียงพอและเหมาะสมของ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน	-0.106	0.095	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเพียงพอของสวัสดิการของ องค์กรกับความต้องการของ เจ้าหน้าที่	-0.489**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม
เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัล	0.097	0.127	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีในการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.314 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อการครองชีพมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอและเหมาะสมของโบนัสที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่า

เท่ากับ -0.489 แสดงว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อผลตอบแทนว่าความเพียงพอของสวัสดิการขององค์กรกับความต้องการของเจ้าหน้าที่มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_0 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

H_1 : ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 58 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีด้านการ มาทำงานสาย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.168**	0.008	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความปลอดภัยต่อชีวิตของ สภาพแวดล้อมในองค์กร	0.218**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย	0.081	0.203	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ	0.242**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ	-0.014	0.832	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 58 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการมาทำงานสายโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีด้านการมาทำงานสาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.218 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กรมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.832 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 59 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ
จงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีด้านการ การขาดงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.113	0.750	ไม่มีความสัมพันธ์
ความปลอดภัยต่อชีวิตของ สภาพแวดล้อมในองค์กร	-0.029	0.652	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้ สอย	0.015	0.815	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ	0.291**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ	0.019	0.770	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 59 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านการขาดงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.652 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ

ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย พบว่าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.815 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.291 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มากขึ้นจะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 60 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.205**	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร	0.224**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย	0.144*	0.024	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ	0.192**	0.002	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ	0.078	0.223	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.205 แสดงว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อ

เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมใน องค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่า เท่ากับ 0.224 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กรมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.04 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความ กว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอยกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.144 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอยมากขึ้นก็จะมี ความ จงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่ จอดรถ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.192 แสดงว่าทัศนคติต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงานว่าความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 61 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม	0.040	0.532	ไม่มีความสัมพันธ์
ความปลอดภัยต่อชีวิตของ สภาพแวดล้อมในองค์กร	-0.115	0.071	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้ สอย	-0.146*	0.021	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ	0.238**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม
ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ	0.069	0.281	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในด้านความรู้สึกโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.532 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของ

เจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอยกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.146 แสดงว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอยมากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกลดลงด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.238 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.281 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของ

อุปกรณ์และเครื่องมือ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 62 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีด้านการ ลาออกจากงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.133*	0.036	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความปลอดภัยต่อชีวิตของ สภาพแวดล้อมในองค์กร	-0.104	0.102	ไม่มีความสัมพันธ์
ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้ สอย	0.028	0.658	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ	0.180**	0.004	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ	0.257**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 62 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในการลาออกจากงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่า

เท่ากับ 0.133 แสดงว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความปลอดภัยต่อชีวิตของสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย พบว่าค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความกว้างขวางเพียงพอของพื้นที่ใช้สอย ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.180 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มากขึ้นก็มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ ความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.257 แสดงว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจาก

งาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือมากขึ้นก็就会有ความรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ” เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เสนอข้อมูลในภาพรวม โดยวิเคราะห์ถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ อันจะเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ของเจ้าหน้าที่
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เจ้าหน้าที่ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
3. ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
4. ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
5. ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
6. ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

7. ทักษะติดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 513 คน (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันมะเร็งแห่งชาติ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2551)

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 248 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 248 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กรได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา, ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response

question) แบบ Likert' s scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert' s scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach หรือ Cronbach' s Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 248 ชุด ในเดือนมีนาคม 2551 ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามบันทึกผลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 12.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อาชีพงาน ทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา, ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเพศชายมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7

พิจารณาตามอายุพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า / หรือ เท่ากับ 30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25

พิจารณาตามอัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9

พิจารณาตามระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับป.ว.ส. หรืออนุปริญญา มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

พิจารณาตามสถานภาพ โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน, สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2

พิจารณาตามตำแหน่งงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานข้าราชการมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานพนักงานของรัฐมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

พิจารณาตามอายุงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กรได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, ความพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.72 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี คือ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน, เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.67 ตามลำดับ

ทัศนคติต่องาน

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่องาน โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่องานในระดับดี คือ งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ทัศนคติต่องานในระดับปานกลางคือ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ทัศนคติต่อตัวองค์กร

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อตัวองค์กร โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อตัวองค์กรในระดับดี คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร, รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01, 3.05 ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.15 ตามลำดับ

ทัศนคติต่อผลตอบแทน

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน โดยรวมจะอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.30 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี คือ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร, เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ, โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25, 1.88, 1.88 ตามลำดับ

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ, พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 2.86 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่ดีคือ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ด้านการมาทำงานสาย

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการมาทำงานสายของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่มาทำงานสาย 7.49 วันต่อปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3

ด้านการขาดงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการขาดงานของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่ไม่เคยขาดงาน มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยขาดงาน มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่ ขาดงาน 8.62 วันต่อปี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง คือ แนวโน้มทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยรวมจะอยู่ในระดับมาก คือ ชี้แจงเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ด้านการลาออกจากงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้สึกจะอยู่ในระดับมาก คือ แนวโน้มการออกจากงานเพื่อหางานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยมาทำงานสายที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านด้านการเคยขาดงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึก

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าเพศหญิง

ด้านการลาออกจากงาน

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร การลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการลาออกจากงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.27 ครั้ง / ปีตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.52 ครั้ง / ปี ตามลำดับ

ด้านการขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.91

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายนมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ด้านความรู้สึก

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.68

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่

มีอายุ 30 – 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82

ด้านการลาออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 31 – 40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.46

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ด้านความรู้สึก, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการขาดงาน, ด้านการลาออกจากงาน, ด้านการเคยมาทำงานสาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่

มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 1.97ตามลำดับ

ด้านการขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการเคยขาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 และ 1.59ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.55

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.35

ด้านการลาออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 กับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการลาออกจากงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มี

ระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.47 และ -0.40ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยมาทำงานสายที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเคยขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการเคยขาดงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศชาย

ด้านความรู้สึ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าเพศชาย

ด้านการลาออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร การลาออกจากงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำกับเจ้าหน้าที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสาย มากกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และ 1.33 ตามลำดับ

ด้านการขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึก

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.66

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำกับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.63 และ -0.52 ตามลำดับ

ด้านการลาออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

ด้านการเคยมาทำงานสาย

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.10

ด้านการขาดงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการขาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -3.77 และ -1.94 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการขาดงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.82

ด้านความรู้สึกล

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.135 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านการขาดงาน

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.183 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.287 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.140 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.345 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.304 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.312 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ท่านพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.325 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.361 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.229 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในข้อ พอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.336 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.194 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ท่านคิดว่าเพื่อร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการแสดงออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.211 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.262 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.490 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.189 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่องานในข้อ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในข้อ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.145 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ด้านการขาดงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่องานในข้อ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่านมีความสัมพันธ์กัน กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.141 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่องานในข้อ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.245 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.468 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่องานในข้อ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่านมีความสัมพันธ์กันกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.309 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางใน ทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่องานในข้อ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน ความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.233 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่องานในข้อ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่องานในข้อ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่องานในข้อ งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่านมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.227 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่องานในข้อ ไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.313 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

สมมติฐานที่ 5 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.370 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.352 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.428 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านการขาดงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.136 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.171 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.581 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.514 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.490 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.596 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.377 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.222 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.365 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.403 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อองค์กรในข้อ รู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.295 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ทัศนคติต่อตัวองค์กรในข้อ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.221 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อตัวผลตอบแทนในข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.126 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.216 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.253 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.162 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.437 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.444 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.526 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.374 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.219 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.236 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.489 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อผลตอบแทนในข้อ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

ด้านการเคยมาทำงานสาย

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.218 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหารที่จอดรถ มีเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการมาทำงานสาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อตัวองค์กรในด้านการขาดงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.205 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.224 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.144 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.192 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึก

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหารที่จอดรถ มีเพียงพอมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.238 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกจากงาน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.133 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหารที่จอดรถ มีเพียงพอมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.180 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.257 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในปัจจุบันคือลูกจ้างชั่วคราว อายุงานที่ทำมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานในองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดค่อนข้างสูง อีกทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลจึงทำให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวอันเนื่องมาจากในปัจจุบันทางหน่วยงานภาครัฐเน้นที่จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวมากขึ้นเนื่องจากมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าลูกจ้างประจำ อีกทั้งการศึกษาอยู่ในระดับที่สูง ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยทางด้านประชากรศาสตร์ สามารถนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติได้

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดี พบว่า

1.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความรู้สึกพบว่า เพศชายมีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายมักมีบุคลิกกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นหากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของตนอย่างเสียหายจึงมีการปกป้ององค์กรมากกว่าเพศหญิง และด้านการลาออกจากงานพบว่า เพศหญิงมีความจงรักภักดีด้านการลาออกจากงานมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากอาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าเพศชาย จึงคิดที่จะออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร แก้วขุนทด (2550 : 92) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด พบว่า ธรรมชาติทางด้านร่างกายของเพศชายที่แข็งแรงและทนต่อความกดดันความเสี่ยงได้สูงกว่าเพศหญิง จึงทำให้เพศชายสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเพศหญิง

1.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านการเคยมาทำงานสายพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านการเคยมาทำงานสายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยอาจมีความวิตกกังวลเรื่องภาระเบียดเบียนในเรื่องของเวลาเข้างานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากจึงทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการเข้างานสูงกว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการลาออกจากงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 31 – 40 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการลาออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยดังนั้นเมื่อมีบุคคลเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่าและกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหายจึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับขึ้นเงินเดือนที่และยังคงทำงานต่อองค์กรต่อไปโดยไม่คิดหางานใหม่

1.3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแตกต่างกัน ในด้านการเคยมาทำงานสายและด้านการขาดงานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายและด้านการขาดงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำมีทางเลือกน้อยในการสมัครงานใหม่ จึงทำให้ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันการปลดจากตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่

ด้านความรู้สึกพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันกับองค์กรมากจึงทำให้มีการขึ้นใจเมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาในทางเสียหายเพื่อให้บุคคลที่กล่าวว่านั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง

ด้านการลาออกจากงานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 3 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 มีความจงรักภักดี ด้านการลาออกจากงาน มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ อาจเนื่องจากโอกาสในการเลือกงานมีน้อยกว่าและเจ้าหน้าที่พอใจในการทำงานรวมถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ จึงทำให้ไม่เกิดการลาออกมากที่สุด

1.4 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านการเคยมาทำงานสายพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความจงรักภักดี ด้านการเคยมาทำงานสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่

ข้าราชการส่วนใหญ่วิปฏิบัติกันมานานซึ่งไม่มีบทลงโทษที่รุนแรงจึงทำให้เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการมีการมาทำงานสายมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

1.5 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านการเคยมาทำงานสาย ด้านการขาดงานและด้านพฤติกรรมที่แสดงออกพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดี ด้านการมาทำงานสาย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากที่สุด เนื่องจากงานที่ทำเป็นงานที่น่าเบื่อ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังคงที่จะต้องการหาความก้าวหน้าในงานจึงอาจทำให้มีการลาเพื่อไปหางานใหม่และงานใหม่มีความท้าทายในงานรวมถึงผลตอบแทนที่เพียงพอกับตนเองจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานสูง

ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของถวัลย์ เอื้อวิศาสรวงค์ (2547 : 70 - 72) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงานต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทัศนคติต่อองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่า

ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและความพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ในระดับดีกว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญต่อทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างมาก จึงทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมในตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีด้วย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับดี จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี จึงทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานอาจมีการทำงานเป็นทีมที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงทำให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานว่างงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่านอยู่ในระดับดีกว่าไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ทำงานไม่ตรงตามความสามารถและความถนัดของตนเองจึงทำให้ทัศนคติในการไม่ชอบลักษณะที่ตนทำอยู่

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อตัวองค์กรว่ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขึ้นต่อนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วอยู่ในระดับดีกว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนและองค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่อาจมีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวองค์กรในบางส่วนในทางที่ผิดจึงทำให้ทัศนคติต่อตัวองค์กรบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรจัดให้มีการประชุมและสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตัวองค์กรกับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เข้าใจถึงตัวองค์กรในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนว่าการมีผลงานที่ดีมักได้รับค่าชมเชยหรือรางวัลในระดับปานกลางดีกว่า เงินเดือนและผลตอบแทนเพียงพอกับการครองชีพ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอับความต้องการของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรที่อยู่ในระดับไม่ดี จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ทำงานในส่วนของงานราชการซึ่งค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำอยู่แล้วซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพในชีวิตประจำวันสูง จึงทำให้ทัศนคติต่อผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตของท่านในระดับดี กว่าพื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอและอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอในระดับปานกลาง สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอในระดับไม่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สถานที่ทำงานของสถาบันมะเร็งมีขนาดคับแคบจึงทำให้สิ่งอำนวยความสะดวก เช่นห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานบางข้อออกมาไม่ดี

จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548 : 87 – 93) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อ

ผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน ต่อตัวองค์กร ต่อผลตอบแทน ต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับดี แต่เจ้าหน้าที่มีทัศนคติในด้านความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบันมะเร็งแห่งชาติควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการจัดคนให้เหมาะสมกับงานให้ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามสมควรอีกทั้งยังทำให้เจ้าหน้าที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถ แรงใจ และแรงกายเพื่อองค์กร
2. ผลการศึกษาทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับดี ซึ่งองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีมและงานที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ทำตรงตามความสามารถ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่เกิดทัศนคติและความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ผลการศึกษาทัศนคติต่องาน พบว่า ความเหมาะสมของงานกับความสามารถของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี แต่เจ้าหน้าที่มีทัศนคติความชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่อาจทำงานในตำแหน่งงานที่ตนเองไม่ถนัดอีกทั้งไม่ตรงตามความสามารถ ดังนั้นสถาบันมะเร็งแห่งชาติควรพยายามแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น
4. ผลการศึกษาทัศนคติต่อตัวองค์กร พบว่า ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและความรู้สึกที่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วอยู่ในระดับดี แต่องค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนและองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางองค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อชี้แจงปัญหา แลกเปลี่ยนแนวความคิด แนวทางการแก้ไขและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อตัวองค์กรให้ดีขึ้นด้วย
5. สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญในด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนให้มากขึ้นเพราะทัศนคติต่อผลตอบแทนมีระดับทัศนคติที่ไม่ดี สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นโดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นระบบชัดเจนและยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ เพราะบ่อยครั้งที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นคนดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นด้วยเหตุผลเพราะว่าองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า

6. ผลการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตอยู่ในระดับดี และพื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถมีเพียงพอ อยู่ในระดับไม่ดี ดังนั้นทางสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถให้เพียงพอ มีอากาศปลอดโปร่ง ไม่คับแคบและแออัดจนเกินไป เพราะเนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้นมีไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่และสร้างทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป
7. จากผลการวิจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า เพศหญิง มีระดับอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ในตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่เพศหญิงให้มากขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มของเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้เป็นนักศึกษาจบใหม่และมีวุฒิการศึกษาที่อยู่ในระดับสูงแต่เจ้าหน้าที่ได้งานที่ไม่ตรงตามความสามารถอีกทั้งงานที่ได้ทำในตำแหน่งมีอายุการจ้างงานสั้นเพราะปัจจุบันทางหน่วยงานราชการใช้การจ้างงานที่ระบุจำนวนปีที่จ้างงานระยะสั้นจึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่มั่นใจในงานที่ตนทำว่ามีความมั่นคงต่อการทำงานจึงทำให้เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้มีแนวโน้มในการย้ายงานเปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายและมั่นคงกว่างานเดิมที่ตนทำอยู่ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งทางสถาบันควรจัดให้มีการประเมินผลและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับตำแหน่งงานหรือผลตอบแทนเพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
8. จากผลการวิจัยพบว่า สถาบันมะเร็งควรให้ความสำคัญทางด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่แสดงออกด้านพฤติกรรมและ

ความรู้สึกเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นสถาบันมะเร็งแห่งชาติควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อาทิสัน เลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

9. จากผลการวิจัยพบว่า หากเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทนดีขึ้น จะส่งผลให้การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำลง พฤติกรรมที่แสดงออกและความรู้สึกเพิ่มขึ้น ฉะนั้นสถาบันมะเร็งแห่งชาติควรมีการจัดแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการจูงใจด้านผลตอบแทนที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติในฝ่ายงานอื่น ๆ ที่อยู่ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป
2. ควรมีการควบคุมกลุ่มตัวอย่างให้มีการกระจายในเรื่องของเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน และเหมาะสมกันเพื่อให้ได้ทัศนคติของพนักงานที่หลากหลายและสามารถนำผลที่วิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชะธินยา หล้าสุวงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา บริดีดิลก. (2529). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนะการพิมพ์.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, อุดลำนนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาจิตวิทยาขั้นสูง. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวัลย์ เชื้ออิสาลวรวงศ์. (2547). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นิยะดา ชุนหวงศ์, นินนาท โอฟารววุฒิ. (2526). พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์.
- นฤบดี สุขปรากร (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ไวร์ เอช แอนด์ ไวร์เลส จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์. (2540). ทัศนคติของนิสิต นักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีต่อโฆษณาแคมเปญสะพานมิตรภาพไทย-ลาว. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยะนารถ ยาท้วม. (2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- มธุรส แซกรัมย์. (2547). ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
การเดินวิฑูว์เวอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534). ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาริน แซ่ตัน (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึง
พอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อุดลำนนา.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์
และโฆษณา.
- ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับ
ปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีโอ เอโอเอ็นจี จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ
พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์
ครั้งที่ 2 : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธน
พัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2541) พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วีรฟิล์มและไซเท็กซ์

- Allport, G. (1953). Handbook of Social Psychology. Worcester : Clark University Press.
- Albanese, R. (1981). Managing : Toward Accountability For Performance. 3rd ed.
Lilinois : Richard D. Lrwin.
- Baruch, B.D. (1968). New ways in discipline. New York : McGraw – Hill.
- Harry, C. Triandis. (1971). Attitude and Attitude Change. New York : John Wiley & Sons,
Inc.
- Katz, D. ;& R.L. Kahn. (1966). The Social Psychology of Organizations. New York :
McGraw – Hill, Inc.
- Steers, R.M. ;& L.W. Porter. (1977). Motivation and work Behavior. New York :
McGraw – Hill, Inc.
- Strre, R.M. (1979). Organization Effectieness : A Behavioral View. Santa Monica, California
: Goodyear Publishing Company, Inc.,
- Thurstone, L.L. (1946, May). Comment, American Journal of Sociology. 35 : 602.
- V.V. Muary and Allan F. Coreblum. (July, 1966). Loyalty to immediate Superior at
Alternate Levels in a Bureaucracy American Journal of Sociology 72,
pp. 77 – 85
- Wayne K. Hoy ;& Leonard B. Williams. (Spring, 1971). Loyalty to immediate Superior
at Alternate levels. In Public Schools, Educational Administration Quarterly 7,
pp. 1 – 11
- Wayne K. Hoy ;& Richard Ress. (May, 1978). Administrative Behavior ;& subordinate
Loyalty : Op.cit., pp. 274 -275.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น ดังนั้นคำตอบของท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับด้วยจรรยาบรรณของผู้วิจัย และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่าน

กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบที่ท่านกำลังจะตอบต่อข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้นั้น ไม่มีถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละท่านเป็นสำคัญ ดังนั้นกรุณาตอบอย่างอิสระตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านในข้อคำถามต่อไปนี้

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า / หรือเท่ากับ 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

() มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 – 20,000 บาท

() 20,001 – 30,000 บาท

() 30,000 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือต่ำกว่า () มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 หรือ ป.ว.ช.

() ป.ว.ส. หรืออนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพ

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() ข้าราชการ

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานของรัฐ

() ลูกจ้างชั่วคราว

7. อายุงานที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ทักษะระดับองค์กรได้แก่ ทักษะต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทักษะต่องาน, ทักษะต่อตัวองค์กร, ทักษะต่อผลตอบแทน, ทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ข้อ	ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
2.	ท่านพอใจกับวิธีการที่หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงาน					
3.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน					
4.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
	ทักษะต่องาน					
6.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
7.	ท่านไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่*					
	ทักษะต่อตัวองค์กร					
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร					
9.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว					
10.	ท่านคิดว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน					
11.	ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ข้อ	ทัศนคติต่อผลตอบแทน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.	ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ					
13.	โบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม					
14.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร					
15.	เมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล					
	ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
16.	สภาพแวดล้อมในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตของท่าน					
17.	ท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ					
18.	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น หีบน้ำ รับประทานอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอ					
19.	ท่านคิดว่าอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ					

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. ท่านเคยมาทำงานสาย.....ครั้ง / ปี

2. ท่านเคยขาดงาน.....ครั้ง / ปี

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
	<u>ด้านความรู้สึกรัก</u>					
4.	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที					
	<u>ด้านการลาออกจากงาน</u>					
5.	ท่านอาจจะออกจากงานเมื่อหางานใหม่ ได้*					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.สุพาดา สิริกุตตา	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสถาพร คงอ่ำ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	998 ซอยสุทธิพร ถนนประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนปัญจทรัพย์
พ.ศ. 2541	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนปามะพันธุ์วิทยาในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2544	ระดับ ปวช. จากโรงเรียนดุสิตพลวิทยการ สาขาการบัญชี
พ.ศ. 2546	ระดับ ปวส. จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุวรณ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
พ.ศ. 2548	ระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจรัลพงษานุวรณ สาขาวิชาการจัดการ
พ.ศ. 2551	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ภาคปกติ) ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ